# La problématique « Genre, Santé et Conditions de travail » à l'Anact

**par Florence CHAPPERT** (f.chappert@anact.fr)
**Responsable du projet « Genre et Conditions de Travail »**
**à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail**

*Décembre 2011*

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

# L'angle de praticien du Réseau Anact

1. La problématique « **Genre** » pour améliorer les conditions de travail

2. La mise en visibilité des impacts différenciés du travail sur la **santé** des femmes et des hommes

3. Les **hypothèses** genre pour outiller les intervenants en conditions de travail et diagnostiquer les écarts

4. **Deux cas d'entreprises**

5. **Leviers d'action** et difficultés de prise en compte du genre

# 1
# La problématique « Genre » pour améliorer les conditions de travail en entreprise à l'Anact

# Approche par le genre dans le 4ème contrat de progrès Anact

## Comment nous avons opéré un déplacement des questions d'égalité vers les question de santé?

**Egalité dans l'emploi**

**Santé au travail**

**Conditions de travail**

**Angle de l'entreprise :**
**Égalité – emploi**

- recrutement
- mixité dans le sens féminisation (et rarement l'inverse)
- plafond de verre
- rémunération

**Angle du réseau Anact:**
**Genre – travail**

- Certains problèmes de santé et conditions de travail sont plus finement diagnostiqués et prévenus
- en prenant en compte la question du genre dans l'organisation du travail

# La question que nous posons: comment mailler enjeux d'égalité et enjeux de santé ?

**Egalité dans l'emploi**

**Santé au travail**

**Conditions de travail des femmes et des hommes**

La prise en compte de l'organisation, des conditions de travail et de la santé au travail est-elle une condition pour que l'égalité professionnelle progresse?

La prise en compte des situations différenciées des femmes et des hommes dans le travail et le hors travail est-elle une condition pour que la santé au travail s'améliore ?

# Quand nous regardons du côté de la règlementation concernant la santé et les conditions de travail

**En direction des femmes**:

- Dispositif de **protection de la femme enceinte**
  - exposition à certains risques par exemple le travail de nuit, benzène ou cmr
  - discrimination pour motif de grossesse (embauche, mutation, licenciement)

**Mais rien par exemple sur les interactions entre travail et plus largement la santé reproductive des femmes (dont cycles menstruels, ménopause) et encore moins des hommes (stérilité)**

- **Quelques restrictions** liées au port de charge, à l'exposition au plomb et radium

# Quand nous regardons du côté de la mise en œuvre des obligations règlementaires: le déni du genre

**-1** –Les **dispositifs de prévention des risques professionnels** ne prennent pas en compte la différence des sexes ou le genre:

Exemple: le **Document Unique de Prévention des Risques ne prévoit pas:**
- une revue systématique des risques pour la grossesse et plus largement pour la santé reproductive des femmes et des hommes (ménopause, stérilité F/H)
- une attention spécifique et différenciée pour les emplois à prédominance féminine/ masculine

**- 2 – Le genre est neutralisé dans les accords sur les risques psycho-sociaux**:
- les enquêtes prévues ne sont pas sexuées
- les facteurs de risque des emplois à prédominance féminine ou masculine sont occultés
- l'articulation des temps n'est pas toujours mentionnée comme facteur de tension au travail
- le qualificatif de violence « sexiste » a été supprimé quand a été gardé raciste et homophobe

# Quand nous regardons du côté de la mise en œuvre des obligations règlementaires: le déni du genre – (suite)

**-3 – Les accords sur l'aménagement du temps de travail ne prennent généralement pas en compte l'objectif d'articulation des temps**

- Rapport Brigitte Grésy Juin 2011 : un quart des 136 accords analysés évoque cet objectif

-4- Dans les **33000 plans ou accords seniors,** le genre n'est pas pris en compte

- 5 - **Les accords égalité professionnelle prennent en compte à minima les conditions de travail et encore moins la santé au travail** : accompagnement maternité et articulation des temps

# Quand nous intervenons en entreprises

- Les entreprises **ne voient pas l'intérêt d'intégrer les questions d'égalité** (si ce n'est à cause du risque juridique ou financier ) qu'elles considèrent le plus souvent comme de la discrimination positive

- Les entreprises n'ont pas de demande – sauf pour l'amélioration des conditions de travail dans un cadre de **mixité** des emplois à prédominance masculine

- Les **entreprises à prédominance féminine** considèrent qu'elles n'ont pas de question d'égalité mais peut-être de **genre et de santé** (métiers du « social et du soin » avec fort risque d'usure et d'épuisement professionnel)

- Ce sont par contre **certains indicateurs de santé, comme les maladies professionnelles ou l' absentéisme avec un écart F/H important**, qui peut amener les entreprises à prendre en compte le genre

# Quand nous recherchons les données sexuées AT/MP/Absences « La santé des travailleuses: la science est-elle aveugle? »

**Karen Messing Octares 2000**

-1- Des **données sexuées très partielles** concernant les **indicateurs statistiques de santé au travail** (AT, MP, Absences): entreprises, CNAM-TS et CARSAT, SST, INRS, DARES, ANSES…

-2- **La quasi absence de recherches sur certains aspects:**

- genre et exposition aux risques
- genre et risques Psycho-sociaux (dont violences)
- genre et méthodes de prévention
- genre et stratégies de préservation de sa santé
- travail et santé reproductive des F/H
- genre et seniors
- genre et temps de travail
- genre et métiers monosexe…

# 2
# La mise en visibilité des impacts différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes

# Le travail a des impacts différenciés non seulement sur la carrière mais aussi sur la santé au travail des femmes et des hommes

On constate d'abord dans nos interventions en entreprise – puis au niveau national - des indicateurs santé très différents pour les femmes et pour les hommes concernant:

- LES ACCIDENTS DU TRAVAIL
- LES ACCIDENTS DE TRAJET
- LES MALADIES PROFESSIONNELLES
- LE STRESS
- LES VIOLENCES AU TRAVAIL
- LES ABSENCES

# Évolution du nombre des AT pour tous secteurs du périmètre CNAM-TS entre 2000 et 2010

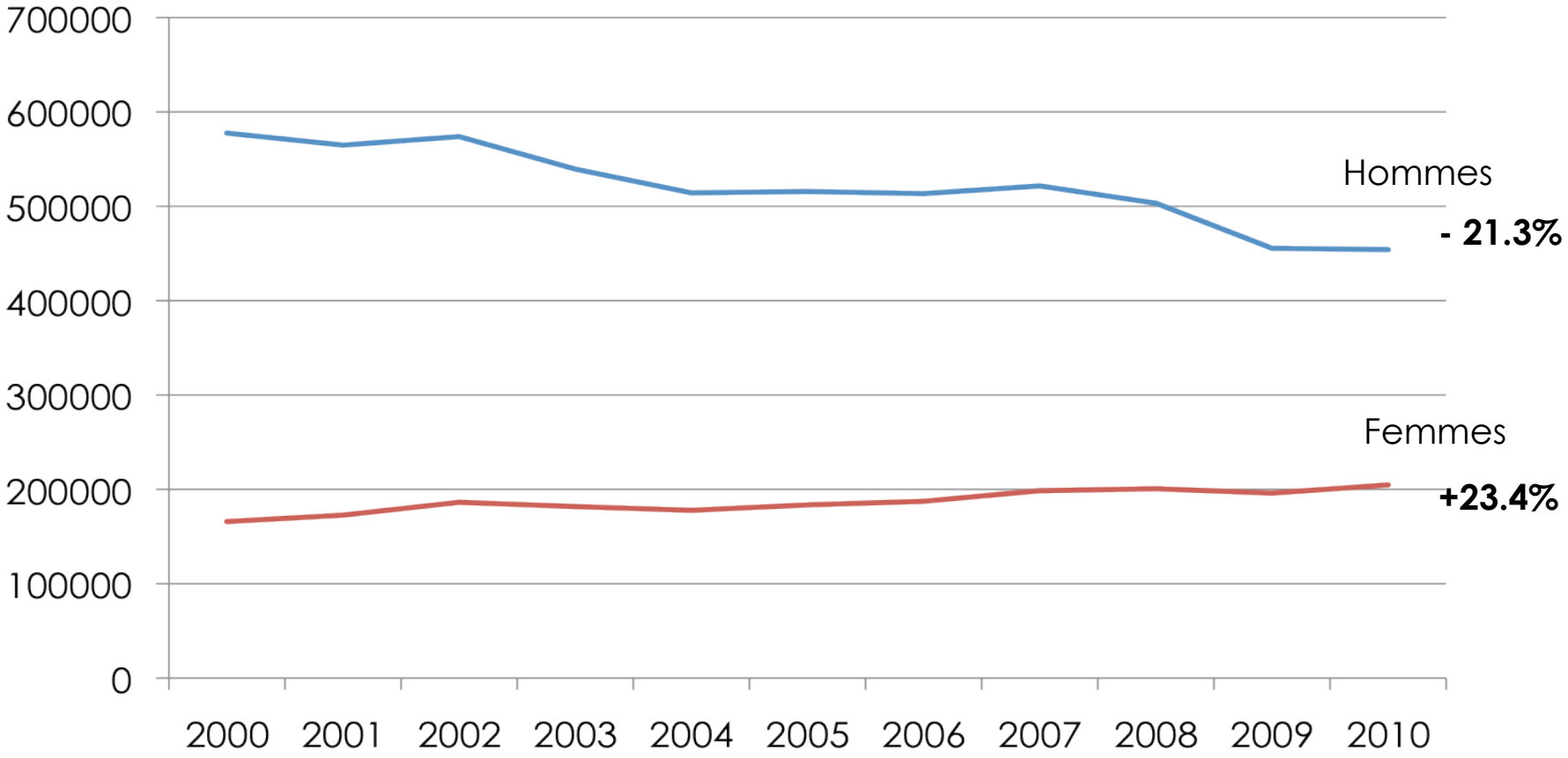
| | Nombre d'AT en milliers | |
|---|---|---|
| | H | F |
| 2000 | 577 586 | 165 849 |
| 2010 | 454 087 | 204 760 |
| | -123 499 | + 38 911 |

| | Evolution du nombre des AT |
|---|---|
| H | - 21,3% |
| F | + 23,4% |

- Sur 2000-2010, diminution globale des accidents de travail de 11,4%

D'après statistiques CNAM TS :
http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/chiffres-cles-et-statistiques/nos-statistiques/

# ACCIDENTS DE TRAVAIL
# Évolution sexuée du nombre des AT sur 2000-2010




➢ Sur 2000-2010, le nombre des AT est en augmentation pour les femmes (+23,4%) - en diminution pour les hommes (-21,3%)

*Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS – 18 M de salariés*

# Nombre d'AT avec arrêt selon le sexe par branches d'activité (CTN) et taux d'évolution 2002-2010

| | 2002 | 2010 | Taux d'évolution en % | Évolution de l'effectif des salariés entre 2002 et 2010 |
|---|---|---|---|---|
| Toutes les branches d'activités | 573 679 | 454 087 | -20.8% | +3,5% |
| | 186 301 | 204 760 | +9.9% | |
| Métallurgie | 95 130 | 58 102 | -38.9% | -16,5% |
| | 8 831 | 5 283 | -40.1% | |
| Industrie de la chimie, du caoutchouc et plasturgie | 16 564 | 10 076 | -39.1% | -15,4% |
| | 4 358 | 2 862 | -34.3% | |
| Industries transports, eau, gaz, électricité, livre et communication | 82 134 | 76 867 | -6.4% | +0,6% |
| | 14 838 | 18 574 | +25.1% | |
| Industries du bois, ameublement, papier-carton, textile, vêtement, cuirs et peaux, pierres et terres à feu | 37 038 | 21 027 | -43.2% | -30,5% |
| | 7 457 | 3 989 | -46.5% | |
| BTP | 124 841 | 113 903 | -8.7% | +23,8% |
| | 945 | 1 502 | +58.9% | |



* Sont concernés les **accidents du travail avec arrêt**. **CTN** = Comité techniques nationaux. D'après statistiques CNAM TS

# Nombre d'AT avec arrêt selon le sexe par branches d'activité (CTN) et taux d'évolution 2002-2010

| | | 2002 | 2010 | Taux d'évolution | Évolution de l'effectif des salariés H & F entre 2002 et 2010 |
|---|---|---|---|---|---|
| Services, commerces et industries de l'alimentation dont supérettes, supermarchés et hypers | H | 76 302 | 62 568 | -17.9% | +3,4% |
| | F | 54 421 | 51 208 | -5.9% | |
| Commerce non alimentaire | H | 43 317 | 35 850 | -17.2% | +0,8% |
| | F | 17 654 | 18 886 | +6.9% | |
| Activités de services : banques, assurances, administrations | H | 18 813 | 15 394 | -18.1% | +16,4% |
| | F | 24 330 | 27 045 | +11.1% | |
| Activités de services : santé, nettoyage, travail temporaire | H | 79 540 | 60 300 | -24.1% | +8,7% |
| | F | 53 967 | 75 411 | +39.7% | |



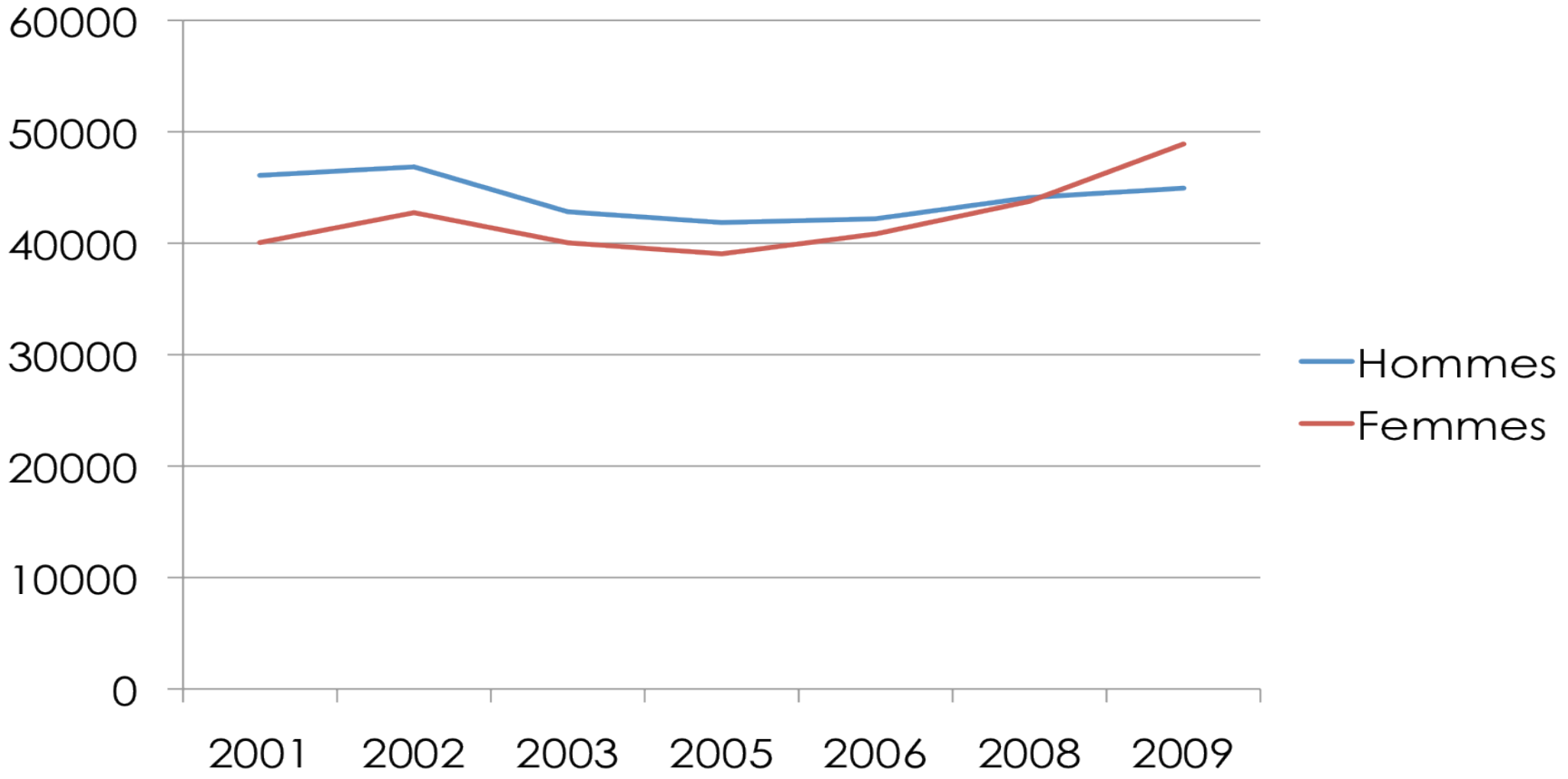
* Sont concernés les **accidents du travail avec arrêt**. **CTN** = Comité techniques nationaux. D'après statistiques CNAM TS

# Taux d'Accidents du travail par sexe dans 10 secteurs de la NAF 2009

| en 2009 | **Effectif ensemble** INSEE (1) | **Effectif ensemble** CNAMTS | **Effectif** INSEE / **Effectif** CNAMTS (4) | **Effectif Hommes** INSEE(1) | **Effectif Femmes** INSEE (1) | **Accidents de travail Hommes** | **Accidents de travail Femmes** | **AT H x100 /Effectif H (2)** | **AT F x100 /Effectif F (2)** | **Différentiel AT H 2002-2009** | **Différentiel AT F 2002-2009** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| B. ind. Extractives (3) | 25 000 | 23 895 | plus 4,6% | 21 000 | 3 000 | 941 | 18 | 4,48 | 0,6 | | |
| C. ind. Manufacturières (3) | 2 967 000 | 2 880 283 | plus 3% | 2 100 000 | 870 000 | 90 432 | 19 332 | 4,3 | 2,22 | moins 28% | moins 23% |
| F. Construction | 1 434 000 | 1 455 603 | moins 1,5% | 1 287 000 | 147 000 | 112 594 | 1 327 | 8,74 | 0,09 | | |
| G. Commerce / rép. d'automobiles | 2 976 000 | 2 839 143 | plus 4,8% | 1 520 000 | 1 456 000 | 68 088 | 36 689 | 4,47 | 2,51 | moins 17% | moins 3% |
| I. Hébergement restauration | 891 000 | 902 688 | moins 1,3% | 448 000 | 443 000 | 20 251 | 30 314 | 4,52 | 6,8 | moins 15% | plus 36% |
| J. Information communication | 672 000 | 653 404 | plus 2,8% | 433 000 | 239 000 | 1 985 | 1 075 | 0,83 | 0,45 | | |
| L. Activités immobilières | 232 000 | 232 805 | noins 0,03% | 102 000 | 130 000 | 2 609 | 1 981 | 2 | 0,15 | | |
| M. Activités spécialisées scientifiques et techniques | 1 249 000 | 1 134 123 | plus 10,1% | 622 000 | 627 000 | 6 301 | 4 000 | 1,01 | 0,63 | | |
| N. Activités de service administratif et de soutien | 1 512 000 | 1 648 776 | moins 9% | 844 000 | 668 000 | 49 996 | 19 388 | 5,92 | 2,9 | | |
| S. Autres activités de service | 550 000 | 509 855 | plus 7,8% | 168 000 | 382 000 | 4 248 | 5 423 | 2,52 | 1,4 | | |

*Calculs Anact d'après chiffres CNAM-TS*

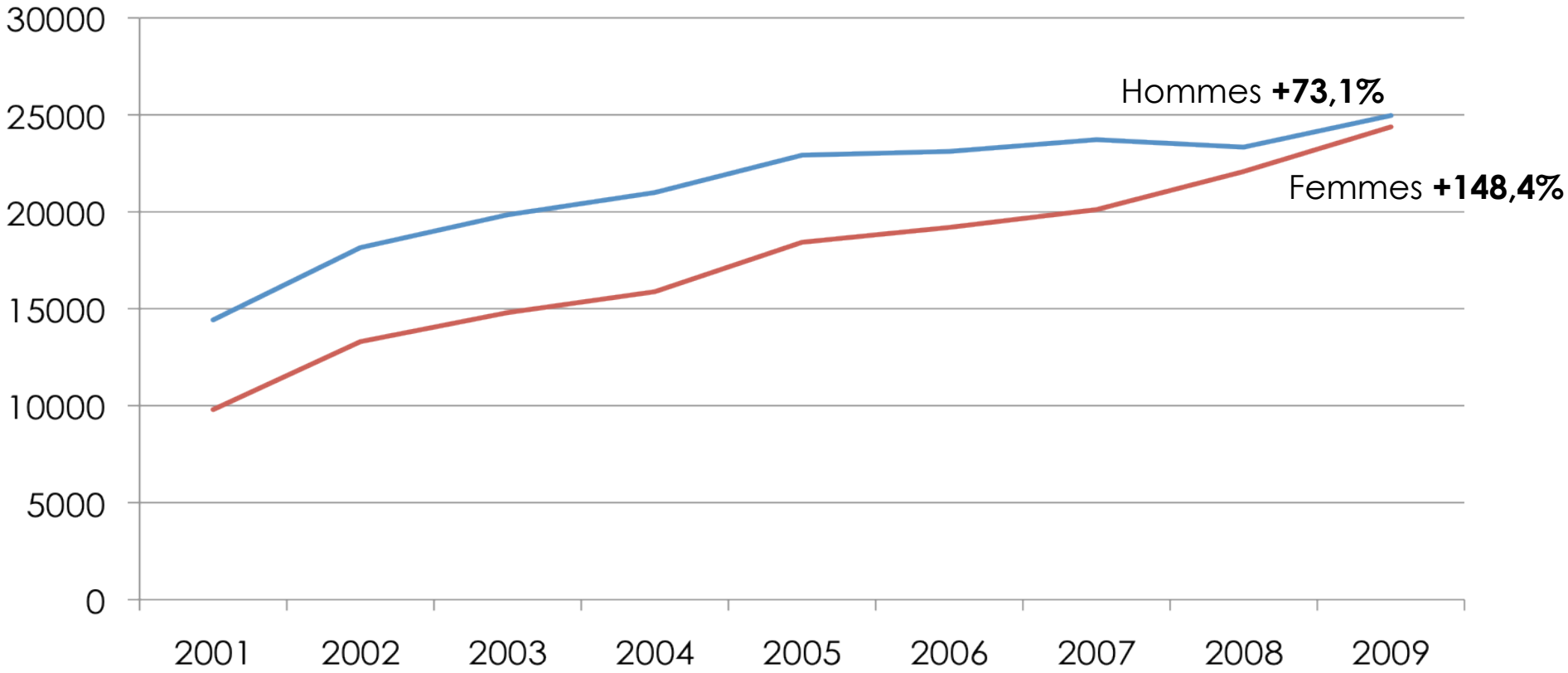
# ACCIDENTS DE TRAJET
## Evolution du nombre d'accidents de trajet 2001-2009




➢ Le nombre des Accidents de trajet des femmes dépasse en 2009 celui des hommes

Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS – 18 M de salariés

# MALADIES PROFESSIONNELLES (à 80% des TMS)
# Évolution du nombre des MP 2001-2009




➢En France, les MP des femmes augmentent 2 fois plus vite que celles des hommes (2001-2009)
Calcul et graphique Anact d'après chiffres CNAM-TS - 18M de salariés

# Proportion de salariés exposés à la tension au travail par sexe et CSP

en %

| | Femmes | Hommes | Écart H/F |
|---|---|---|---|
| Cadres | 15,0 | 10,3 | 4,7 |
| Professions intermédiaires | 23,3 | 16,3 | 7 |
| Employés administratifs | 31,6 | **30,1** | 1,5 |
| Employés de commerce ou de service | 30,5 | 24,7 | 5,8 |
| Ouvriers qualifiés | **36,3** | 22,8 | 13,5 |
| Ouvriers non qualifiés | **36,1** | 23,3 | 12,8 |
| **Ensemble** | **28,2** | **19,6** | |

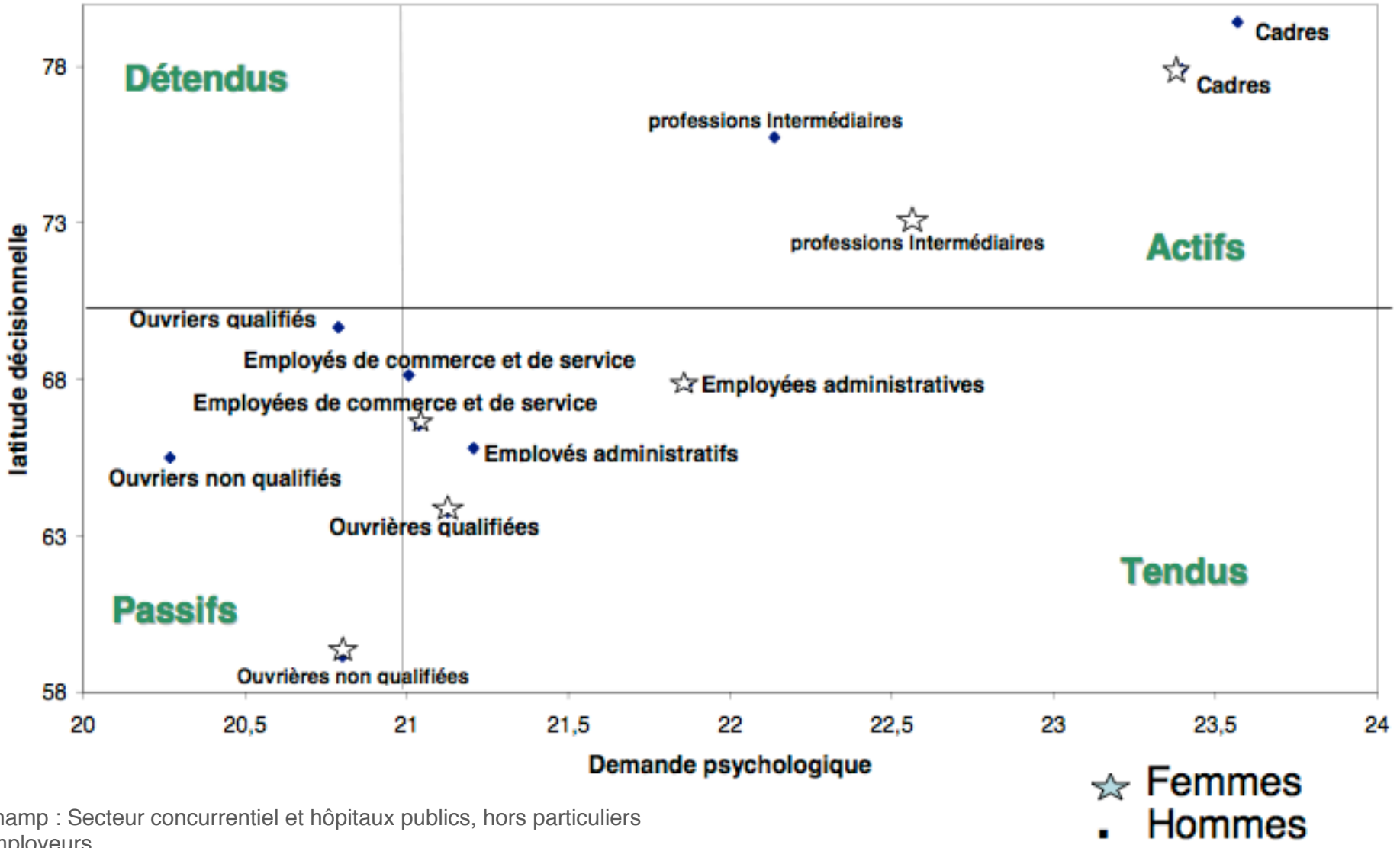
Modèle Karasek utilisé dans l'enquête. Tension au travail : situation d'une forte demande psychologique (charge de travail intense et complexe) associée à une faible latitude décisionnelle(sans marges de manœuvre)

➢ **Près d'une femme sur 3** est exposée à la tension au travail, ce qui est le cas de **près d'un homme sur 5**

➢ Quelque soit la CSP, les femmes sont plus exposées que les hommes, **l'écart est le plus important pour la catégorie Ouvrier.**

Champ : Secteur concurrentiel et hôpitaux publics, hors particuliers employeurs.
Sources : **SUMER 2003 (enquête sur 25 000 salariés)** et la santé des femmes. http://www.sante.gouv.fr/IMG/pdf/santefemmes_fiche64.pdf

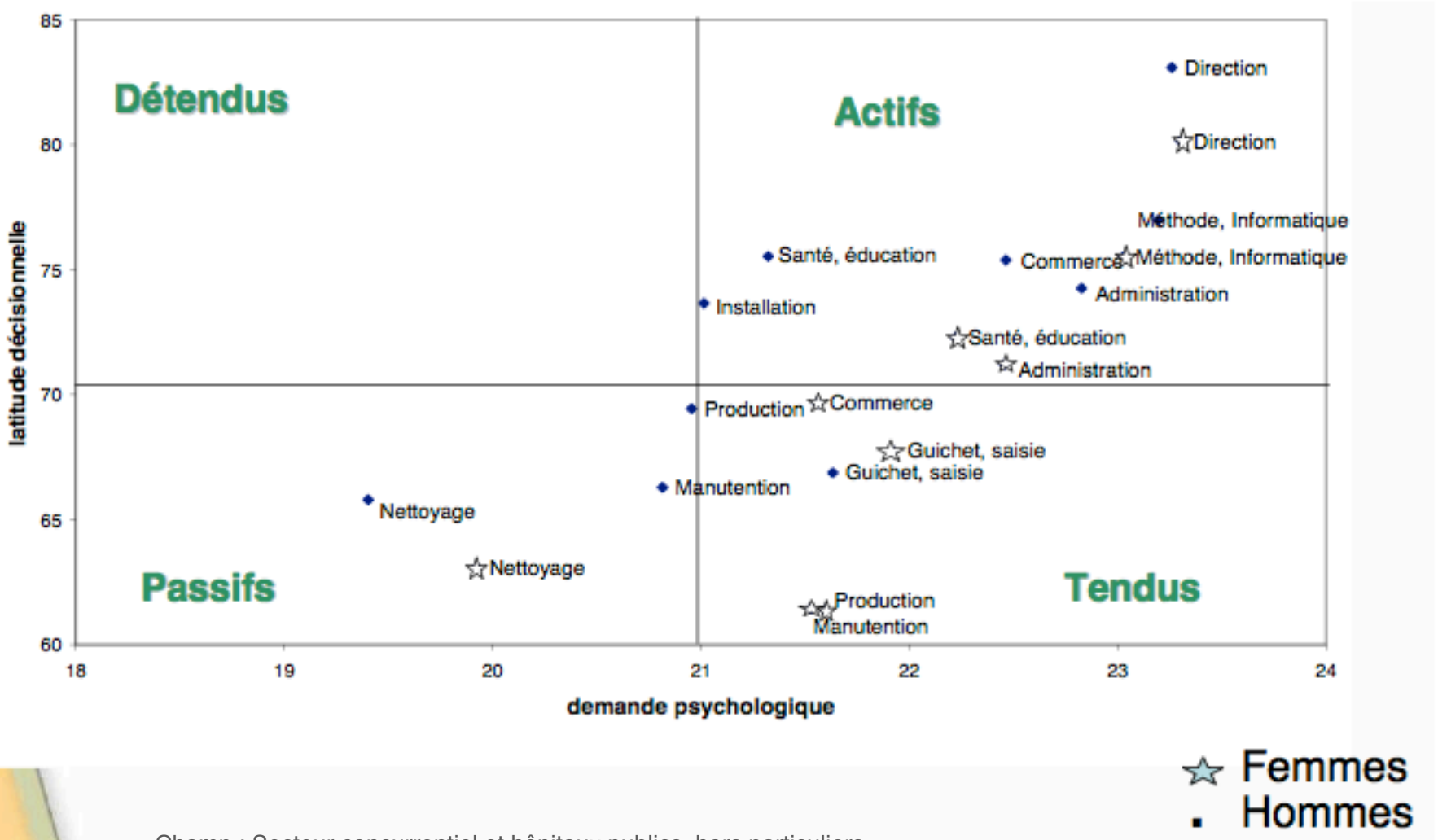
# Demande psychologique et latitude décisionnelle par sexe et CSP




Champ : Secteur concurrentiel et hôpitaux publics, hors particuliers employeurs.

Sources : SUMER 2003 (enquête sur 25 000 salariés) et la santé des femmes

# Demande psychologique et latitude décisionnelle par sexe et métier exercé




Champ : Secteur concurrentiel et hôpitaux publics, hors particuliers employeurs.
Sources : SUMER 2003 (enquête sur 25 000 salariés) et la santé des femmes

# Une exposition différenciée des femmes et des hommes aux Risques Psycho Sociaux

**Rapport Gollac 2009 - Collège d'expertise du suivi statistique des RPS: Valeurs d'exposition par rapport à 40 facteurs de risques (compilation enquêtes 2003-2007)-** *cf fiche Dares Analyse N° 81 téléchargeable*

- **Les hommes dans leurs emplois sont plus souvent exposés:**

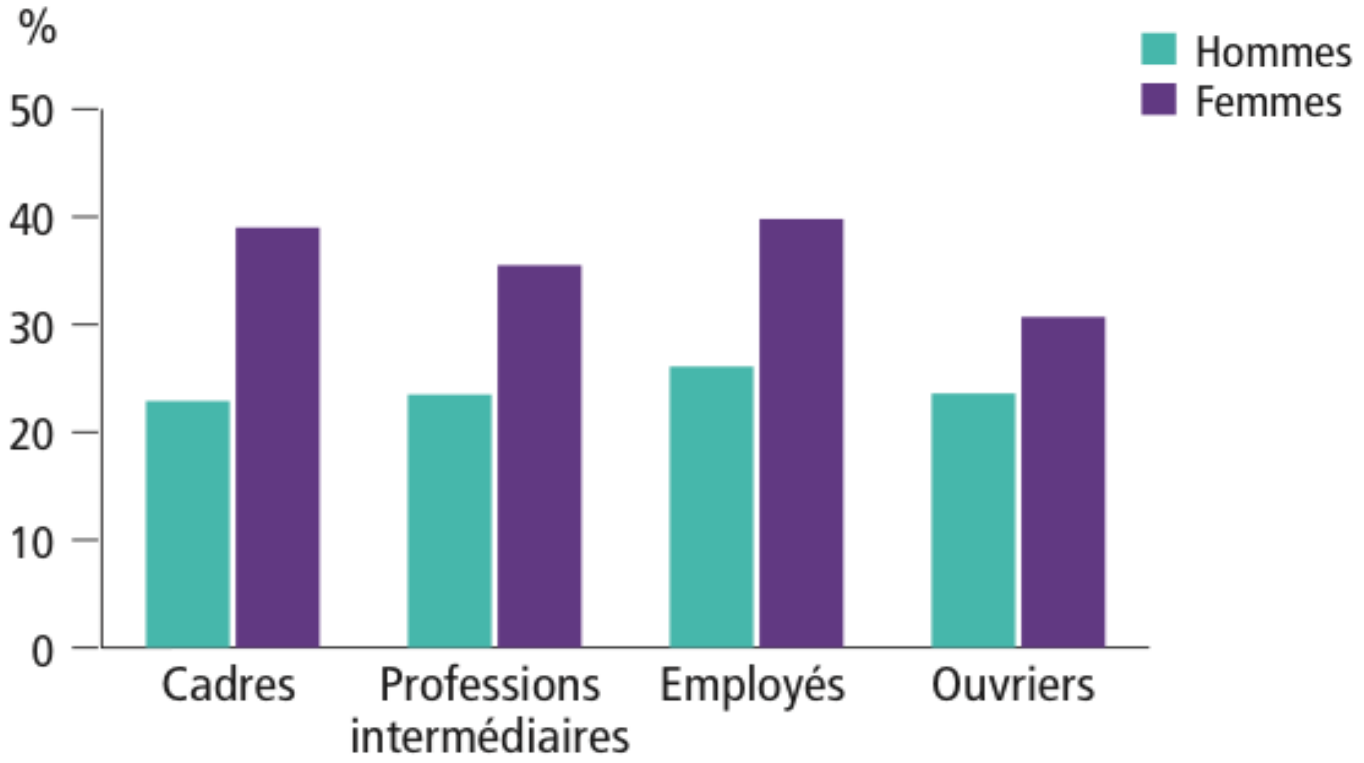
- à au moins 3 contraintes de rythme de travail (39 H pour 28 F)
- à la peur au travail (37/29)
- à des cas d'injonctions contradictoires (44/39)
- à des conflits de valeur (36/30)

- **Les femmes dans leurs emplois sont plus souvent exposées:**

- au contact avec le public (75 F pour 65 H)
- avec des personnes en situation de détresse (45/30) ou à calmer (52/40)
- à devoir cacher ses émotions et faire semblant d'être de bonne humeur (49/36)
- avec moins d'autonomie pour interrompre leur travail (43/34)
- à répéter continuellement une même série de gestes et d'opérations (30/25)
- à des violences verbales, injures ou menaces (8/5)

# La détresse psychique au travail / CS

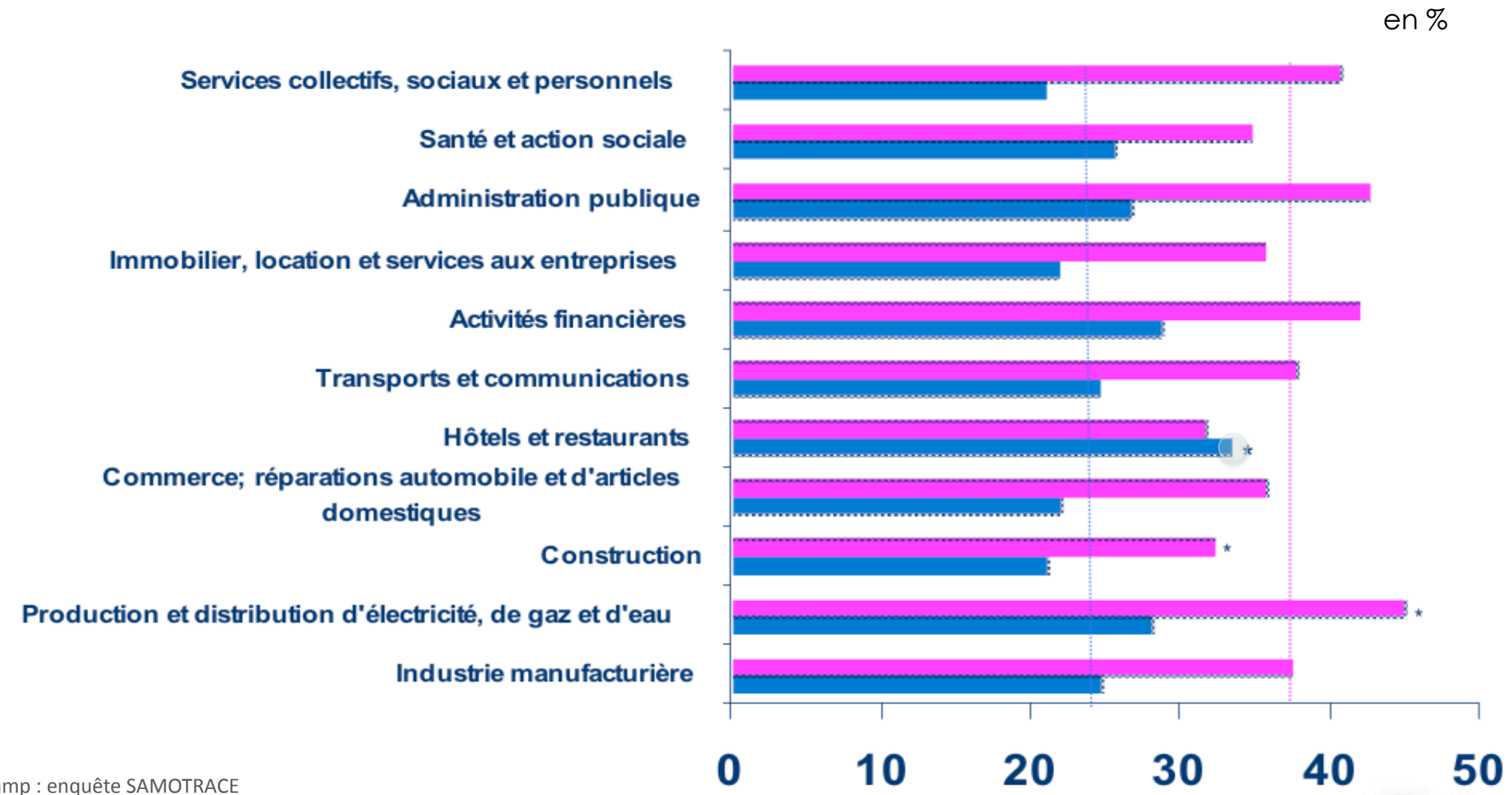
37 % des femmes interrogées déclarent **un mal-être** (selon GHQ28) contre 24 % des hommes, quelque soit la CSP.




**Enquête SAMOTRACE** (à l'initiative de l'Institut de veille sanitaire (INVS) par 120 médecins du travail en régions Centre, Poitou-Charentes, Pays-de-la-Loire et Rhône-Alpes) auprès de 6600 salariés entre 2006 et 2008. Résultats intermédiaires à 1 an (2007)

Source : http://www.invs.sante.fr/publications/2007/samotrace/samotrace.pdf

# Mal-être global selon secteurs




Champ : enquête SAMOTRACE
Source : http://www.invs.sante.fr/publications/2007/samotrace/samotrace.pdf

# AGRESSIONS VERBALES ET PHYSIQUES en 2003

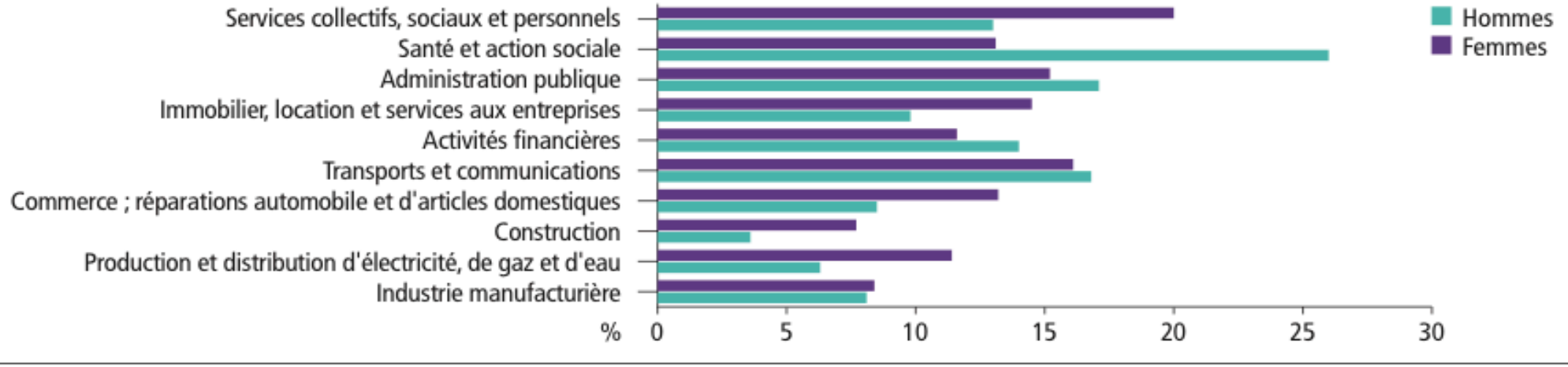
## Proportion de salariés victimes en contact avec le public

| | Agressions verbales | | Agressions physiques | |
|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Cadres | 23,7 | 15,9 | 1,1 | 0,4 |
| Professions intermédiaires | 30,3 | 2 | 2,6 | 1,9 |
| Employés administratifs | 24,8 | 32,4 | 1,2 | 2,4 |
| Employés de service | 23,9 | 27,9 | 3,4 | 3,3 |
| Ouvriers qualifiés | 23,9 | 14,9 | 1 | 1,3 |
| Ouvriers non qualifiés | 8,9 | 13,2 | 0,5 | 1,2 |
| **Ensemble** | **25,4** | **19,2** | **2,2** | **1,5** |

**Lecture** : 30,3% des femmes occupant des professions intermédiaires ont été victime d'une agression verbale de la part du public dans les 12 derniers mois de l'enquête. 2,6% des femmes professions intermédiaires ont été victimes d'une agression physique de la part du public dans les 12 derniers mois.
Source : SUMER 2003

# VIOLENCES AU TRAVAIL par sexe et secteur

**Salariés déclarant avoir été victime d'intimidations, de menaces ou d'humiliations selon le secteur d'activité**



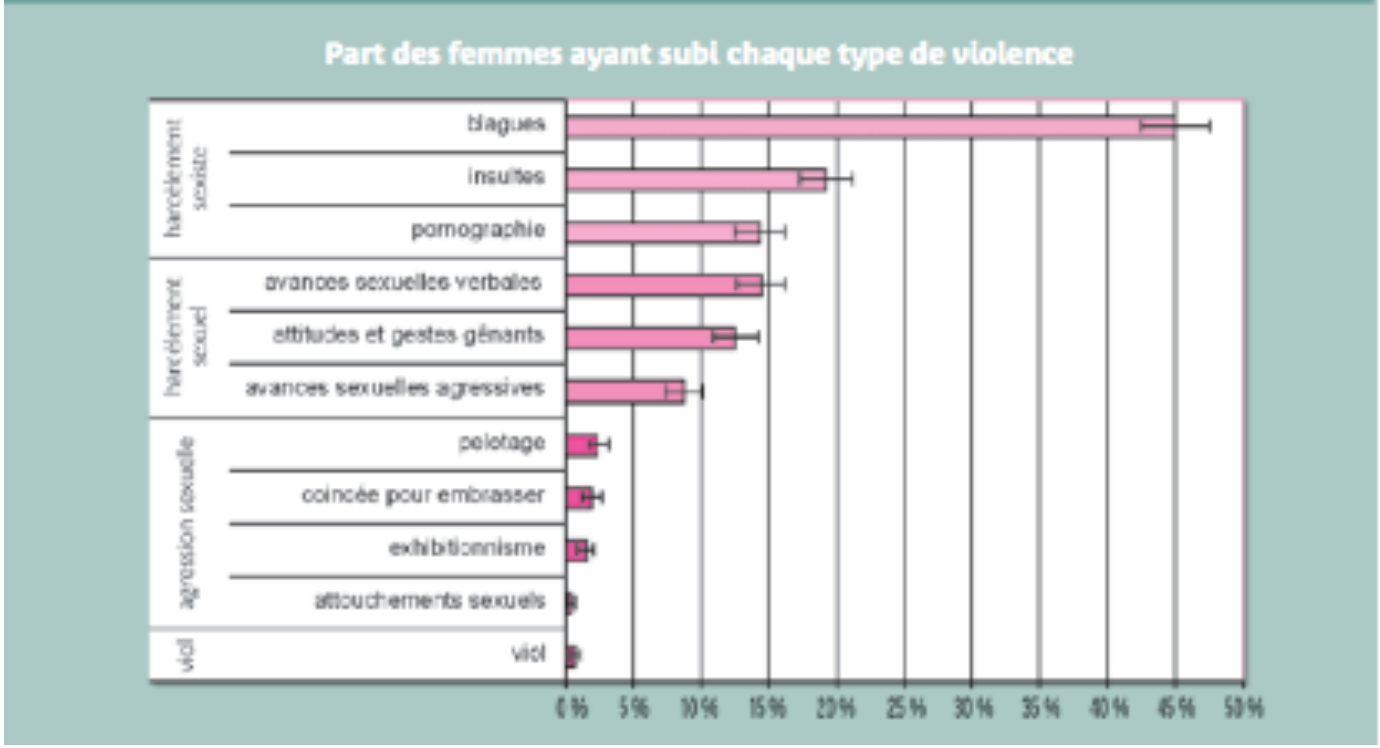

**Près de 16 % des salariés de l'échantillon déclarent au moins un épisode de violence ou de discrimination au cours des 12 derniers mois (19 % chez les femmes et 14 % chez les hommes)**

Champ : enquête SAMOTRACE
Source : http://www.invs.sante.fr/publications/2007/samotrace/samotrace.pdf

# Violences au travail: 1ère enquête dédiée en 2007 (ds le 93)

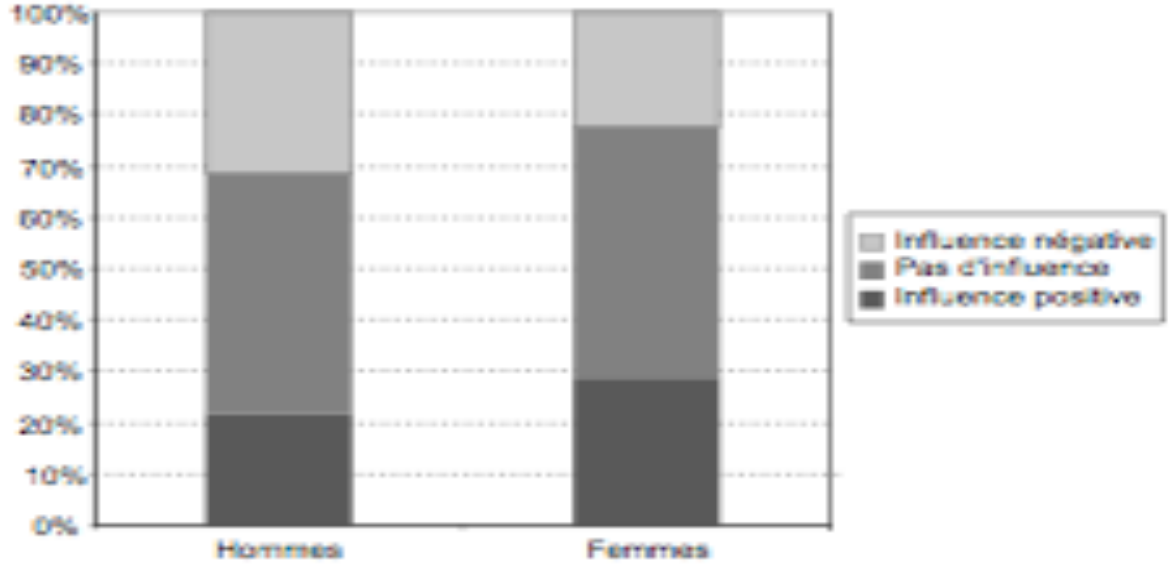
***Près de 5% des salariées de Seine-Saint-Denis auraient subi une violence définie comme une agression sexuelle ou un viol au cours de l'année écoulée***

*Au total, 5% des femmes travaillant en Seine-Saint-Denis ont été confrontées à une violence qualifiée par la loi d'agression sexuelle ou de viol (pelotage, coincée pour embrasser, attouchements sexuels, viol). Si on compte également les situations de harcèlement sexuel, 22% des salariées intérrogées de Seine-Saint-Denis en auraient été victimes. Enfin, plus de la moitié des salariées (56%) ont subi un harcèlement sexiste, un harcèlement sexuel, une agression sexuelle ou un viol au cours de l'année écoulée.*




**Au cours de l'année écoulée, 2 femmes sur 10 ont subi un harcèlement sexiste et 1/10 un harcèlement sexuel**

# Femmes et hommes:
# la perception des liens entre santé et travail



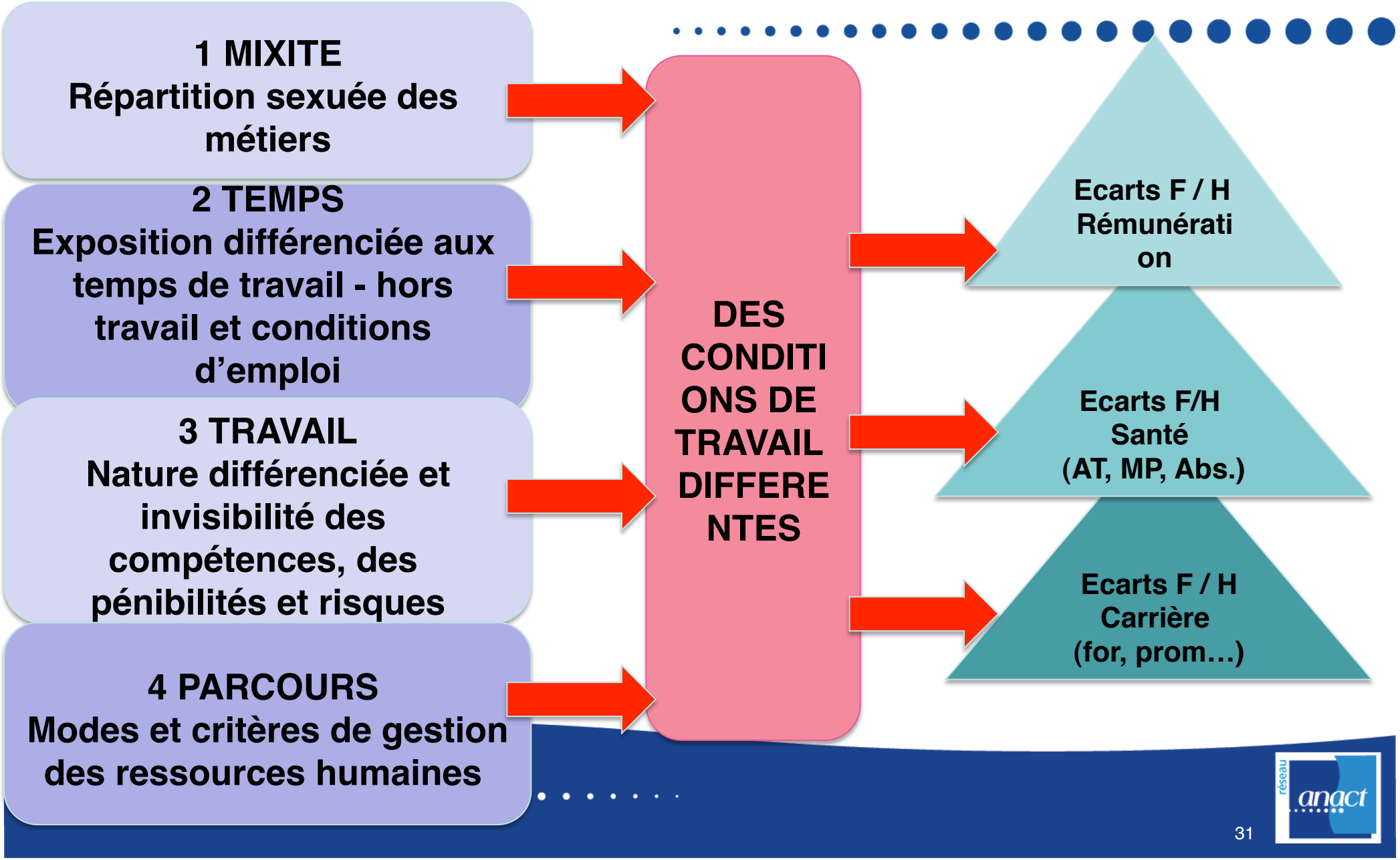

*Source* : Enquête *Sumer* 2002-2003. Exploitation originale.

**Les femmes jugent que le travail a une influence plus positive que les hommes sur leur santé.**
**Et les femmes font moins de lien que les hommes entre leurs problèmes de santé et le travail**.

*Cf La perception des liens travail santé P. Bouffartigues, JR Pendariès, J. Bouteiller Revue française de Sociologie 2010*

# 3
# Les hypothèses genre pour outiller les intervenants en conditions de travail et diagnostiquer les écarts

# LES CAUSES DES ECARTS F/H
# « REMUNERATION, SANTE, CARRIERE » comme RSC


1 MIXITE
Répartition sexuée des métiers
2 TEMPS
Exposition différenciée aux temps de travail - hors travail et conditions d'emploi
3 TRAVAIL
Nature différenciée et invisibilité des compétences, des pénibilités et risques
4 PARCOURS
Modes et critères de gestion des ressources humaines
DES CONDITIONS DE TRAVAIL DIFFERENTES
Ecarts F / H Rémunération
Ecarts F/H Santé (AT, MP, Abs.)
Ecarts F / H Carrière (for, prom…)

# Comment expliquer les écarts F/H?
# 4 HYPOTHESES GENRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

| | |
|---|---|
| **Hyp 1: Organisation du travail** | Il existe une répartition sexuée des activités et des emplois due aux stéréotypes et aux conditions de travail de certains emplois. |
| **Hyp 2: Conditions d'emploi** | Les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes conditions d'emploi et contraintes temporelles du travail et du hors travail. |
| **Hyp 3: Contraintes du travail** | Il existe une invisibilité des compétences, de la pénibilité et des risques - notamment pour les emplois à prédominance féminine. |
| **Hyp 4: Gestion des parcours** | Les pratiques et les critères de gestion des ressources humaines conduisent à des parcours différenciés pour les femmes et pour les hommes. |

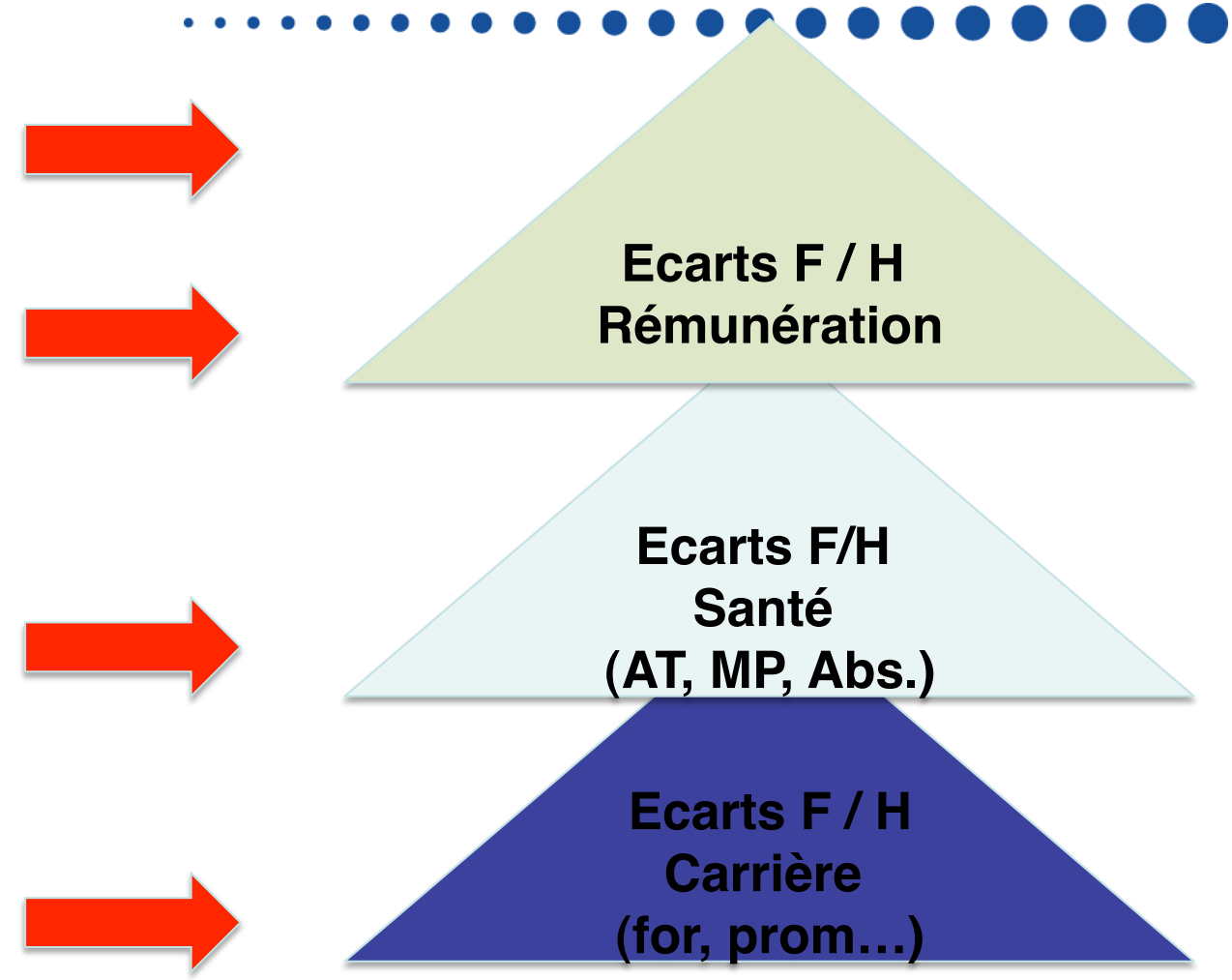
# LES CAUSES DES ECARTS F/H REMUNERATION SANTE CARRIERE

**1 MIXITE**
**Répartition sexuée des métiers**

**2 TEMPS**
**Exposition différenciée aux temps de travail - hors travail et conditions d'emploi**

**3 TRAVAIL**
**Nature différenciée et invisibilité des compétences, des pénibilités et risques**

**4 PARCOURS**
**Modes et critères de gestion des ressources humaines**



# Hypothèse N°1
# Mixité

La rigidité de la répartition sexuée des emplois et des activités entre les femmes et les hommes implique des conditions de travail distinctes

- donc des effets distincts sur la santé, la carrière et la rémunération des F/H
- ainsi que des conséquences sur la performance de l'entreprise

Les pratiques de GRH, de recrutement et de fonctionnement des collectifs de travail sont sous tendus par des stéréotypes de sexe pour les compétences et des représentations de genre pour les métiers.

Des conditions de travail difficiles sur certains postes ont un effet d'exclusion selon le sexe et/ou l'âge – et ce malgré des changements techniques atténuant la pénibilité de certains métiers.

Des modes d'organisation du travail contraignants en flux tendu, en travail posté, en horaires extensifs ou avec beaucoup de déplacements excluent parfois les femmes (avec à l'origine parfois un souci de préservation de la santé pour le travail de nuit par exemple).

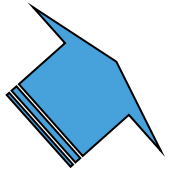
# Hypothèse N°1: Les 12 familles professionnelles où se concentrent les emplois occupés par les femmes en 2009

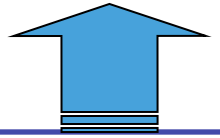
| Famille professionnelle | % de la population féminine occupée | % de la population masculine occupée | Part des femmes en % |
|---|---|---|---|
| Agents d'entretien | 7,2 | 2,8 | 69,8 |
| Enseignants | 5,8 | 2,7 | 65,6 |
| Employés administratifs de la fonction publique (C et ass.) | 5,6 | 1,7 | 74,5 |
| Vendeurs | 5,3 | 1,5 | 75,9 |
| Aides à domicile et aides ménagères | 4,1 | 0,1 | 97,7 |
| Aides-soignants | 3,9 | 0,4 | 90,3 |
| Secrétaires | 3,9 | 0,1 | 98,0 |
| Infirmiers, Sages-femmes | 3,8 | 0,5 | 87,5 |
| Assistants maternels | 3,4 | 0,0 | 99,2 |
| Employés administratifs d'entreprise | 2,7 | 0,8 | 75,4 |
| Employés de la comptabilité | 2,6 | 0,4 | 84,5 |
| Cadres des services administratifs, comptables et financiers | 2,4 | 2,2 | 49,6 |
| **Ensemble de ces 12 familles** | **50,7** | **13,2** | **77,5** |
| Autres familles professionnelle | 49,3 | 86,8 | 33,9 |
| Ensemble des 87 familles professionnelles | 100 | 100 | 47,4 |

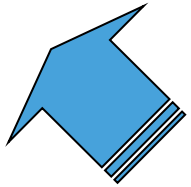
# Hypothèse N°2
# Temps

- Des organisations de temps de travail, peu flexibles, atypiques ou extensives sont coûteuses pour la santé des salariés qui articulent ou cumulent d'autres activités: autres emplois, activités domestiques ou de soin (c'est particulièrement le cas des femmes du fait de la répartition traditionnelle des rôles ou des personnes en situation de famille monoparentale).

- Les temps partiels imposés ou utilisés pour faciliter l'articulation ralentissent voire précarisent les carrières et ont des effets sur les pensions de retraite.







Les transformations du travail créent des emplois à horaires décalés, avec de fortes contraintes de rythme, des exigences de disponibilité ou de déplacement difficilement compatibles avec la vie familiale ou d'autres activités et emplois

La représentation du présentéisme, comme indicateur significatif de performance est portée par la hiérarchie, et parfois intégrée par les collectifs de travail

Le maintien de la faible participation des hommes dans le travail domestique peut impliquer pour les femmes de choisir des temps partiels et atypiques ou des emplois en deça des qualifications

# Hypothèse 2: Une exposition différenciée aux temps de travail

## Tableau comparatif des conditions de travail des F/H en tendance

| | Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés femmes | Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés hommes |
|---|---|---|
| **HORAIRES** | • *Horaires prévisibles mais plus contrôlés*<br>• *Faible latitude dans la prise de pauses*<br>• *Horaires de plus en plus atypiques : travail de nuit, du soir et de week-end en 2X8* | • *Horaires moins prévisibles, délais de prévenance plus courts, davantage d'astreintes*<br>• *Journées plus matinales et plus longues avec dépassement fréquent des horaires*<br>• *Horaires de travail plus atypiques : travail de nuit et horaires postés en 3x8* |
| **DURÉE DU TRAVAIL ET CUMUL DES TEMPS** | • *Nombre d'heures de travail rémunéré inférieur à celui des hommes*<br>• *Temps de travail diminuant avec le nombre d'enfants*<br>• *Pour les femmes ayant un enfant de moins de 12 ans, situation familiale générant une pression temporelle plus élevée* | • *Nombre d'heures de travail rémunéré et non rémunéré inférieur à celui des femmes (enquête Emploi du temps INSEE 1999)*<br>• *Temps de travail non affecté par le nombre d'enfants*<br>• *Situation familiale sans influence sur le sentiment de pression temporelle* |
| **CONDITIONS D'EMPLOI** | • *Postes peu qualifiés*<br>• *CDD courts*<br>• *Temps partiel* | • *Intérim*<br>• *Part de salaire variable*<br>• *Chômage partiel* |

*(Enquêtes DARES Conditions de travail 2005 [2] sur 19 000 salariés et « Changements Organisationnels et Informatisation » [COI] 2007 [3] sur 7000 salariés)*

# Hypothèse N°3
## Travail

Pour un certain nombre d'emplois, notamment à prédominance féminine, il existe

- Une invisibilité des conditions de travail, de la pénibilité, des risques professionnels et des violences sexistes et sexuelles
- Une non reconnaissance des compétences mises en œuvre (sociales, émotionnelles, relationnelles)
- Ce qui a des conséquences néfastes sur la santé et les perspectives de carrière

Les stéréotypes de sexe et les représentations de métier ont pour effet de masquer les risques et les pénibilités et le professionnalisme mis en œuvre dans le travail. Des attitudes défensives (virilité, muliérité) renforcent les effets de minimisation.

Le matériel, les moyens de travail, les organisations du travail sont conçues au « masculin neutre » (sans tenir compte des différences de morphologie ou physiologie) et obligent éventuellement à adopter des comportements à risques.

La protection de la femme enceinte est encadrée par la loi mais les risques pour la grossesse et plus largement pour la santé reproductive des F/H ne fait pas partie de l'analyse systématique dans le Document Unique. L'exposition aux violences et harcèlement ne fait pas partie des Risques Psycho-Sociaux.

# Hypothèse 3: L'invisibilité des conditions de travail

*Le tableau ci-dessous a été construit à partir des enquêtes* Conditions de travail *de la DARES.*

## TABLEAU COMPARATIF DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET DES HOMMES

| | Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés femmes | Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés hommes |
|---|---|---|
| GESTES ET POSTURES | • *Postures contraignantes : station debout sans possibilité de se déplacer*<br>• *Temps plus important sur écran* | • *Manipulation de charges lourdes*<br>• *Efforts physiques intenses*<br>• *Postures pénibles ou fatigantes,*<br>• *Usage plus fréquent de l'ordinateur portable* |
| ENVIRONNEMENT PHYSIQUE | • *Risque infectieux*<br>• *Produits chimiques liés aux soins des personnes ou aux activités de nettoyage* | • *Bruit, vibrations, radiations*<br>• *Intempéries, froid et chaleur*<br>• *Produits toxiques (chimiques et cancérogènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction)* |
| RELATIONS DE TRAVAIL | • *Relations directes avec le public, les personnes en situation de détresse*<br>• *Agressions ou violences verbales ou physiques*<br>• *Plus de dépendance à l'égard de la hiérarchie*<br>• *Isolement et moins de possibilités de recours à une aide interne ou externe* | • *Coopération avec les collègues*<br>• *Relations avec des personnes extérieures*<br>• *Travail chez le client plus fréquent*<br>• *Responsabilités hiérarchiques plus importantes en termes d'encadrement d'équipe* |
| DÉFINITION DES TÂCHES | • *Moindre formalisation des tâches sauf dans les secteurs professionnels comme le commerce, le tourisme et les transports, l'informatique, les banques* | • *Travail plus formalisé par des procédures ou des objectifs précis* |

# Hypothèse 3: L'invisibilité des conditions de travail (suite)

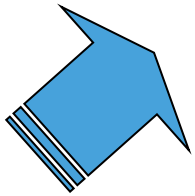
| | Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés femmes | Caractéristiques, en tendance, des conditions de travail des salariés hommes |
|---|---|---|
| AUTONOMIE | • *Moins de marges de manœuvre dans la manière de faire le travail*<br>• *Application stricte des consignes*<br>• *Intervention d'un tiers en cas de difficulté technique* | • *Possibilité de régler par soi-même les incidents*<br>• *Possibilité de faire varier les délais*<br>• *Davantage de possibilité de proposer des améliorations de leur poste de travail* |
| DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES | • *Moins de formations qualifiantes*<br>• *Moins de possibilités « d'apprendre des choses nouvelles »* | • *Plus de formation professionnelle* |
| CONTRAINTES TEMPORELLES | • *Travail morcelé répétitif ou à la chaîne*<br>• *Travail qui ne peut être interrompu*<br>• *Rythme imposé par une demande nécessitant une réponse immédiate, pour les salariées en contact permanent avec le public* | *Travail avec de fortes contraintes de rythme :*<br>• *déplacement automatique d'un produit et d'une pièce*<br>• *cadences d'une machine*<br>• *normes de production et délais*<br>• *dépendance immédiate à l'égard du travail de collègues* |

*(Enquêtes DARES Conditions de travail 2005 [2] sur 19 000 salariés et « Changements Organisationnels et Informatisation » [COI] 2007 [3] sur 7000 salariés)*

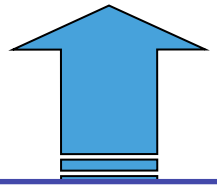
# Hypothèse N°4
# Parcours

Les pratiques et critères de gestion des parcours (disponibilité, âge, ancienneté, absence d' interruptions…) , ainsi que les conditions de travail de certains postes

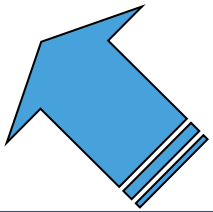
- freinent, limitent ou interrompent les carrières
- ce qui peut générer de l'usure professionnelle.



Les pratiques de gestion des parcours et en particulier les critères de mobilité, disponibilité, ancienneté, limitent les parcours des femmes et les obligent à développer des stratégies pour différer leur maternité ou gérer leur vie de famille. Le temps partiel choisi est considéré dans les représentations comme incompatibles avec des postes à responsabilité.



Certains postes incontournables pour une évolution ne sont pas accessibles aux femmes à cause de l'absence de mixité liés à des stéréotypes sexués ou parfois à cause de conditions de travail pénibles



Les modes de gestion des congés maternité, paternité…ne sont pas assez anticipés, soutenus et pénalisent les personnes concernées et les collectifs de travail.

# Hypothèse N°4: Typologie des parcours professionnels et déclassement

- **60 %** des personnes positionnées dans des **parcours ascendants continus sont des hommes (40 % de femmes)**
- **58 %** des personnes positionnées dans des **parcours descendants sont des femmes (42 % des hommes)**
- **64 %** des personnes positionnées dans des **parcours pénibles et précaires sont des femmes (36 % des hommes)**

| Itinéraires professionnels | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Stables très qualifiés | 49,5 | **50,6** |
| Ascendants continus | 39,6 | **60,4** |
| Stables indépendants | 40,8 | **59,3** |
| Durablement peu qualifiés | **51,3** | 48,7 |
| Interrompus | **54,9** | 45,1 |
| Pénibles et hachés | 46,6 | **53,4** |
| Descendants | **58,1** | 41,9 |
| Pénibles et précaires | **64** | 36 |

**Sources : enquête SIP 2007, "Parcours professionnels et état de santé", PREMIERES SYNTHESES, n° 1, 01/2010, 10 pages**
**http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Janvier_2010-001.pdf**

# 4
# Cas d’entreprises

# CAS N°1 Agroalimentaire

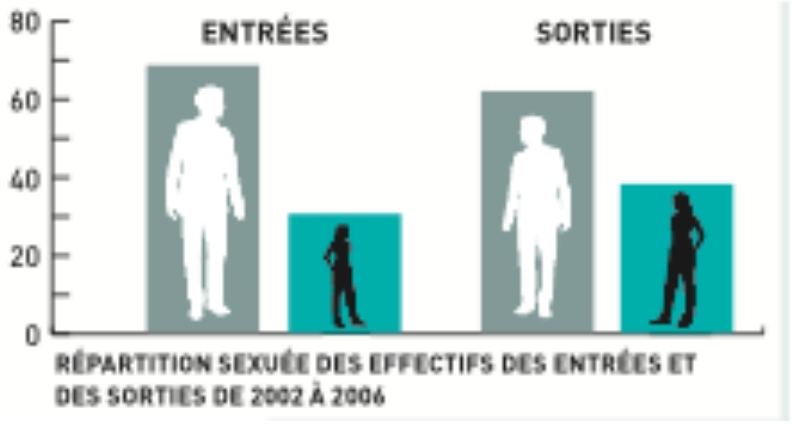
Une entreprise du secteur de l'agroalimentaire
800 salariés à parité numérique: au niveau de l'entreprise et des ouvriers
Une demande sur la gestion des âges en lien avec l'usure professionnelle
L'analyse sexuée des données révèle d'autres pistes que l'âge pour expliquer les atteintes à la sant.é

| Catégorie professionnelle | % FEMMES | % HOMMES |
|---|---|---|
| Ouvrier | 48 % | 52% |
| Agent maîtrise | 26% | 74% |
| Cadre | 14% | 86% |
| Employé | 84% | 16% |
| TOTAL | 48% | 52% |

RÉPARTITION SEXUÉE DE L'EFFECTIF CDI DE L'ENTREPRISE (628 SALARIÉ[E]S)

# Des effets différenciés F/H sur les parcours

. sur 3 ans, plus d'hommes qui entrent et qui sortent – moins de plus de femmes qui entrent et plus qui sortent



RÉPARTITION SEXUÉE DES EFFECTIFS DES ENTRÉES ET DES SORTIES DE 2002 À 2006

. 180 coefficient plafond pour les femmes

| Coefficient classification | % FEMMES | % HOMMES |
|---|---|---|
| *130* | 7% | 2% |
| *140* | 4% | 2% |
| *160* | 27% | 11% |
| ***180*** | **51%** | **31%** |
| *200* | 8% | 30% |
| *220* | 1% | 13% |
| *240* | 2% | 10% |
| **TOTAL** | *100%* | *100%* |

RÉPARTITION SEXUÉE DES COEFFICIENTS DE CLASSIFICATION DES OUVRIERS AU 31.12.2006

# Des effets différenciés F/H sur la santé

Des impacts sur la santé:
. sur 5 ans, 59% des arrêts pour MP reconnue concernent des femmes (46% effectif)

| tri par sexe | Nombre de salariés ayant eu un arrêt pour MP reconnue | % par sexe par rapport au total MP | % sexe par rapport à l'effectif global |
|---|---|---|---|
| FEMMES | 89 | 59 % | 46 % |
| HOMMES | 62 | 41% | 54 % |
| TOTAL | 151 | 100 % | 100% |

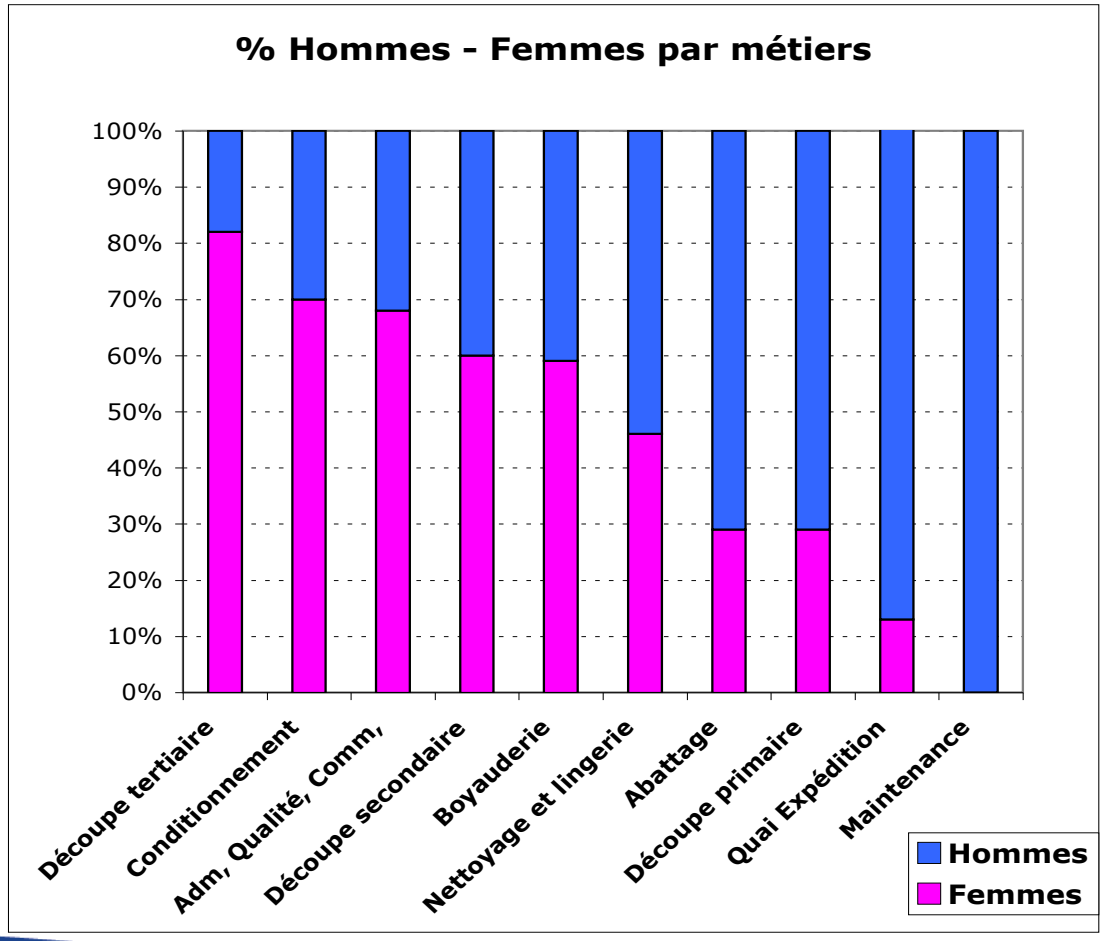
**RÉPARTITION SEXUÉE DES ARRÊTS POUR MALADIES PROFESSIONNELLES DE L'EFFECTIF DE LA PRODUCTION ENTRE 2001 ET 2006***

** (575 salariés CDI du service Production, ayant eu au moins un arrêt pour maladie professionnelle reconnue, sur les 5 dernières années considérées)*

# En lien avec une répartition sexuée des activités

| Principaux services | % FEMMES | % HOMMES |
|---|---|---|
| Abattage | 29% | 71% |
| Découpe primaire | 29% | 71% |
| Découpe secondaire | 60% | 40% |
| Découpe tertiaire | 82% | 18% |
| Boyauderie | 59% | 41% |
| Conditionnement | 70% | 30% |
| Maintenance | 0% | 100% |
| Adm., Commercial, Qualité | 68% | 32% |
| TOTAL | 48% | 52% |

RÉPARTITION SEXUÉE DES ACTIVITÉS



# 2ème étape: observer le travail

**EXTRAITS DES ENTRETIENS**

| Représentation de métier | Stéréotype de sexe |
|---|---|
| *« Les postes en amont du processus de production sont plus durs que les postes en bout de chaîne ».* | *« Les femmes ne peuvent pas travailler sur les postes amont en raison de la manipulation du couteau requise sur ce poste ».* |

**RESULTATS DE L'OBSERVATION DU TRAVAIL**

- *Les postes en amont sont caractérisés par des temps de cycles normaux de 10 secondes. Ils se réduisent lors des dysfonctionnements réguliers en amont, sur lesquels il est par ailleurs possible d'agir.*
- *Les postes en aval ont des temps de cycles plus longs, mais ces postes ont une gestuelle très sollicitante avec 45 à 50 mouvements à la minute.*
- *L'usage du couteau requiert des compétences particulières qu'il est possible d'acquérir par le biais d'une formation, et donc accessible à tous. D'ailleurs, dans d'autres entreprises, les femmes exercent des postes similaires.*

***Retrouvez l'intégralité et la suite du cas dans le guide « La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance » Editions Anact 2011 – téléchargeable sur www.anact.fr***

# CAS N°2 Imprimerie

## L'entreprise

- Une imprimerie: fabrication de livres et catalogues
- 50 millions d'euros de CA
- 450 salariés répartis sur 4 sites

## Le contexte

- Une recrudescence de plaintes de salariés concernant des douleurs
- L'absentéisme des femmes qui augmente ces derniers mois
- La mise en place d'une nouvelle machine

# LA DEMANDE

- Un souci de l'entreprise de conjuguer augmentation de la productivité et amélioration des conditions de travail

- Une décision de l'entreprise de mener une réflexion sur les postes générateurs de pathologies surtout au brochage

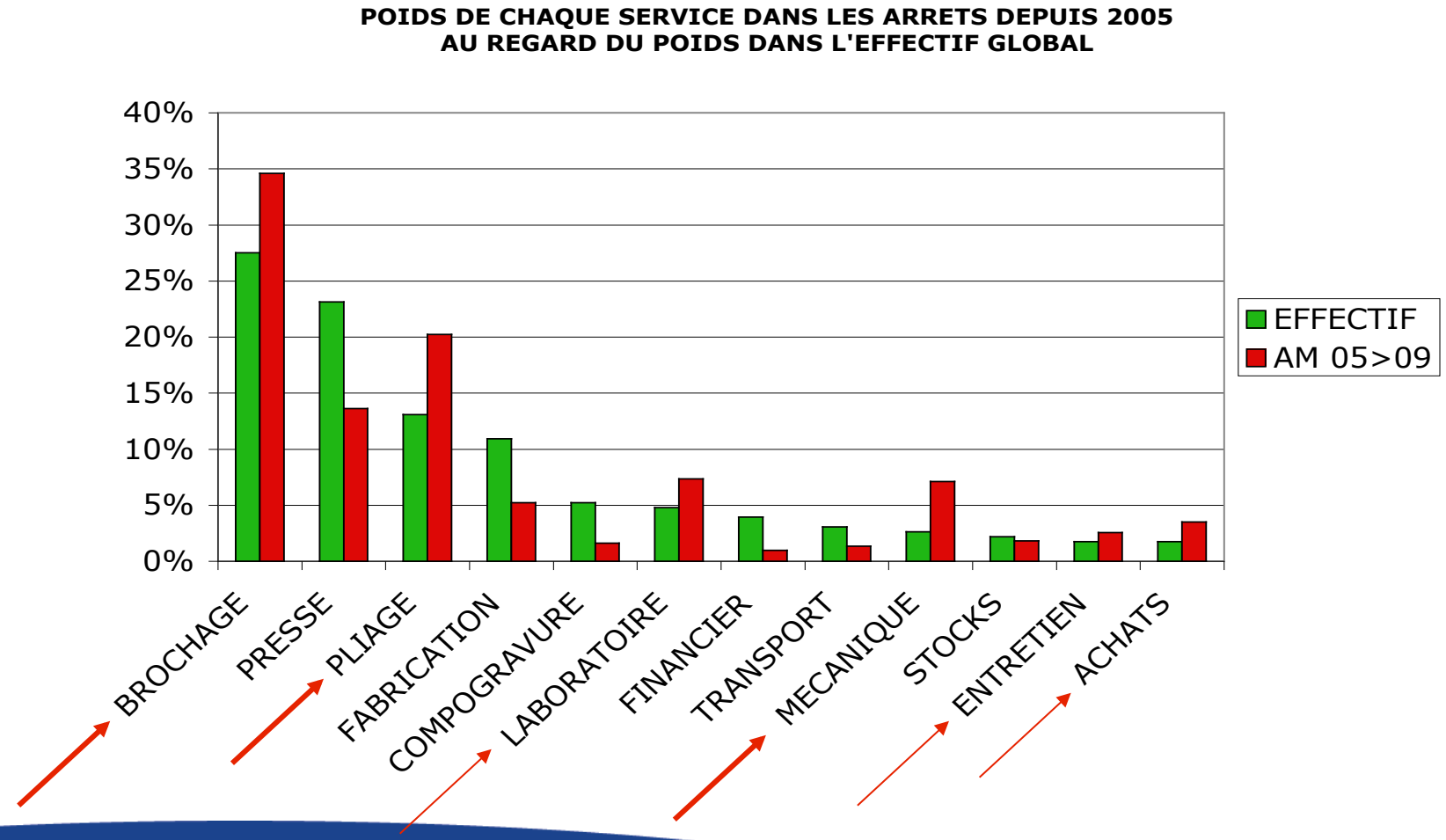
- Le diagnostic est confié à l'ARACT (Association Régionale pour l'amélioration des conditions de travail) pour comprendre les causes de l'apparition des pathologies

# LES HYPOTHESES

- Retenues initialement:
  - 1 Organisation du travail
  - 3 Contraintes de l'activité

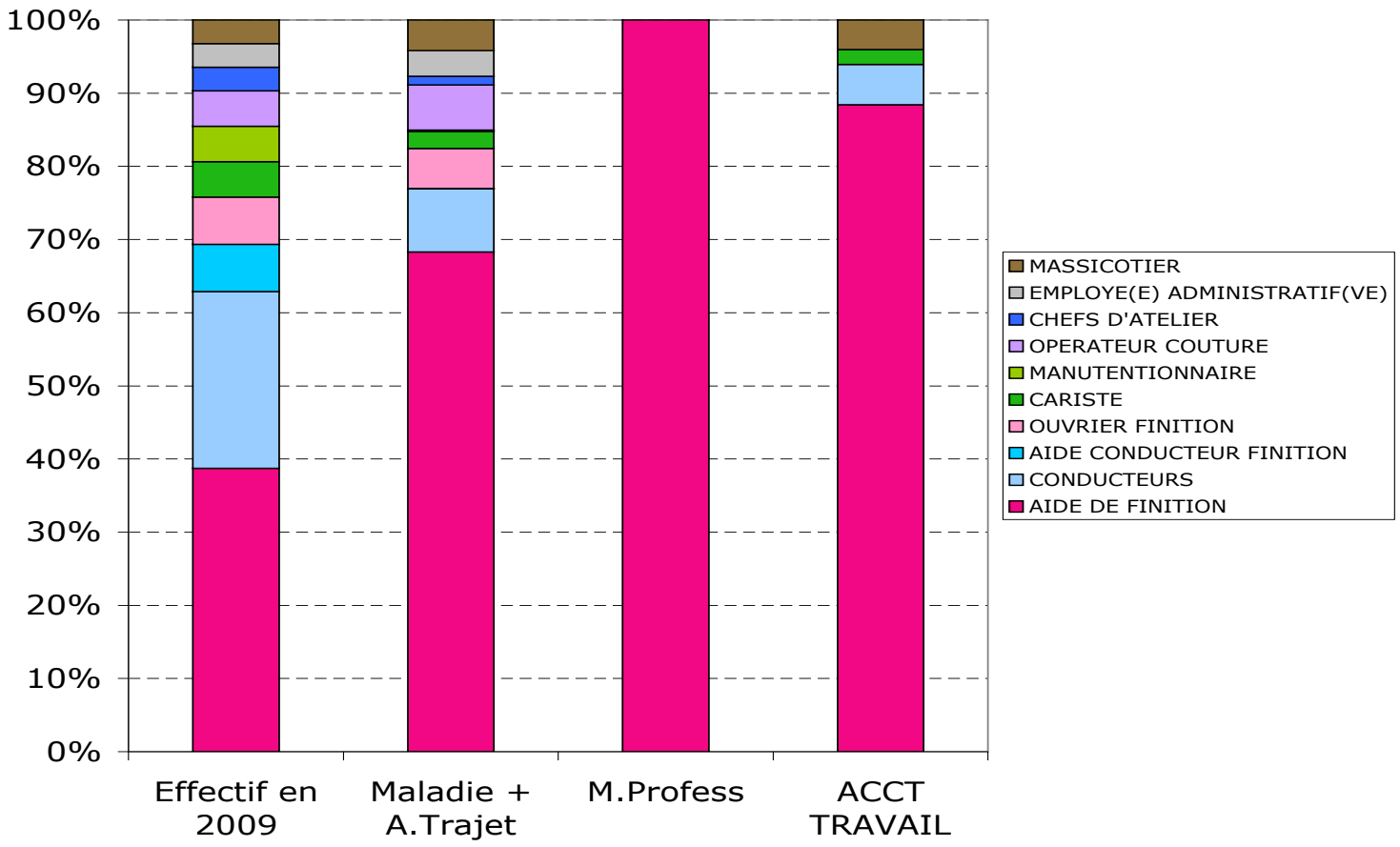
- Alimentées par le diagnostic démographique:
  - 1 La division sexuée du travail
  - 3 Invisibilité de la pénibilité et durée d'exposition
  - 4 Les modes de gestion des parcours
  - 2 Contraintes de temps différentes

# HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL



# HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

**Poids des métiers dans les arrêts au regard de leurs poids respectifs dans l'effectif du service Brochage 2005 > 2009**



# HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

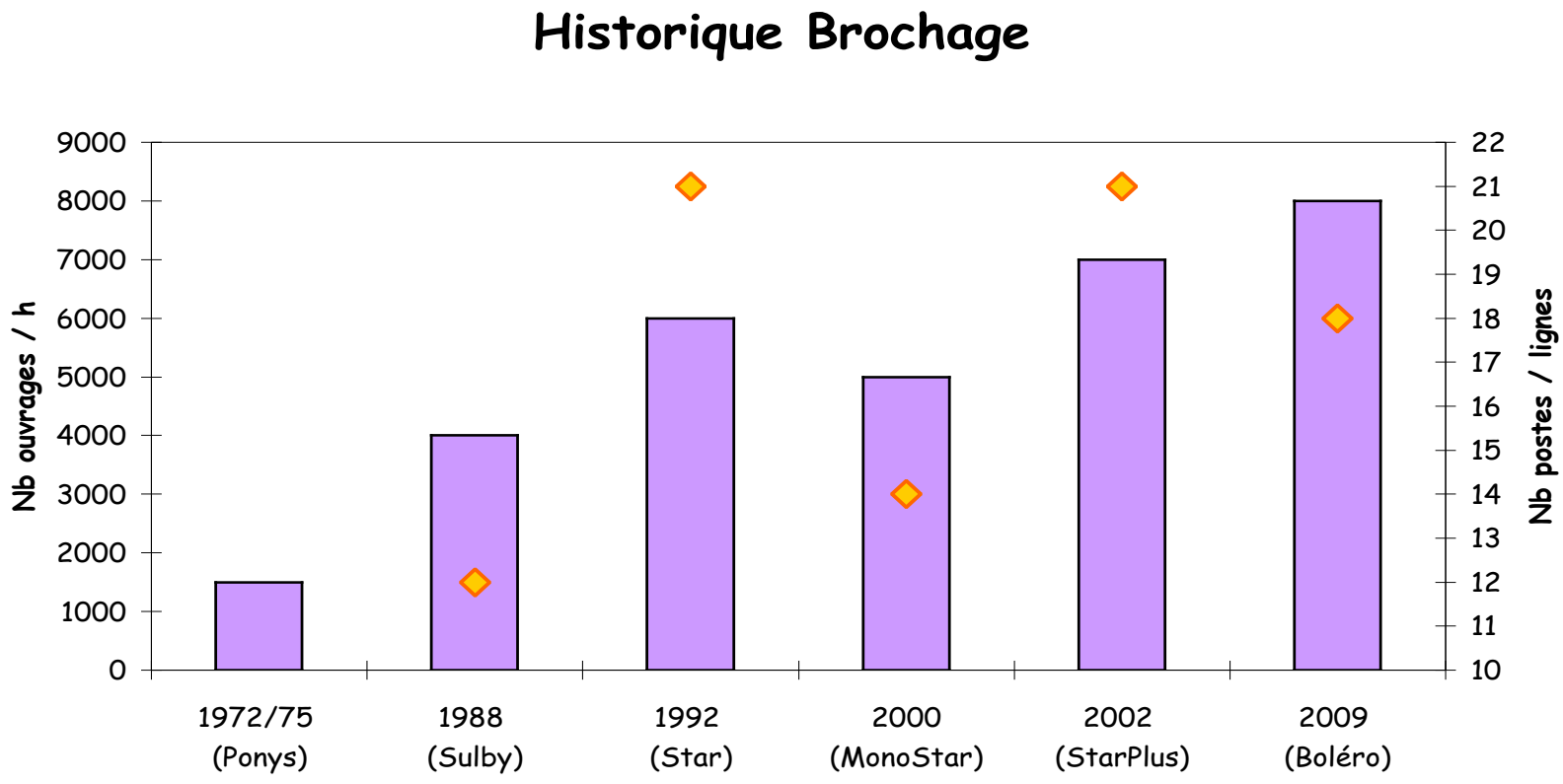
## Le Travail des Aides de Finition

**Tâche prescrite (Ce qu'on demande) des aides de finition:**

- Régler les margeurs
- Alimenter les margeurs en cahiers
- Respecter une cadence

# HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

## Activité réelle des aides de finition : respecter une cadence

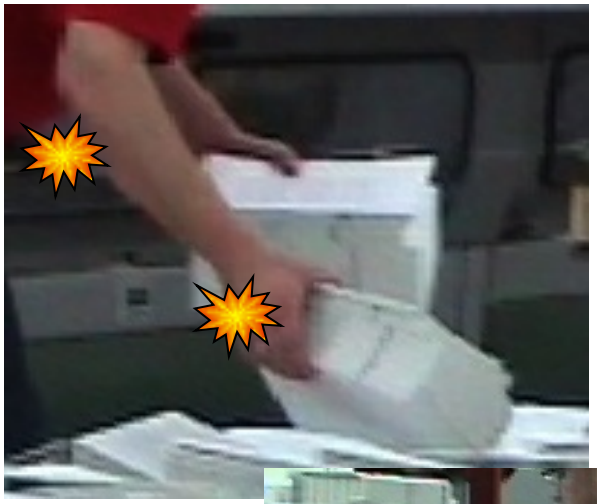


# HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

**Activité réelle (Ce que ça demande) des aides de finition:**

- Alimenter les margeurs en cahiers

  > Des sollicitations des membres supérieurs



# HYPO 3: CONTRAINTES DU TRAVAIL

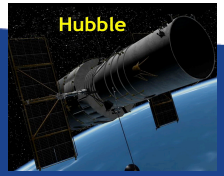
## Activité réelle (Ce que ça demande) des aides de finition:

- Alimenter les margeurs en cahiers

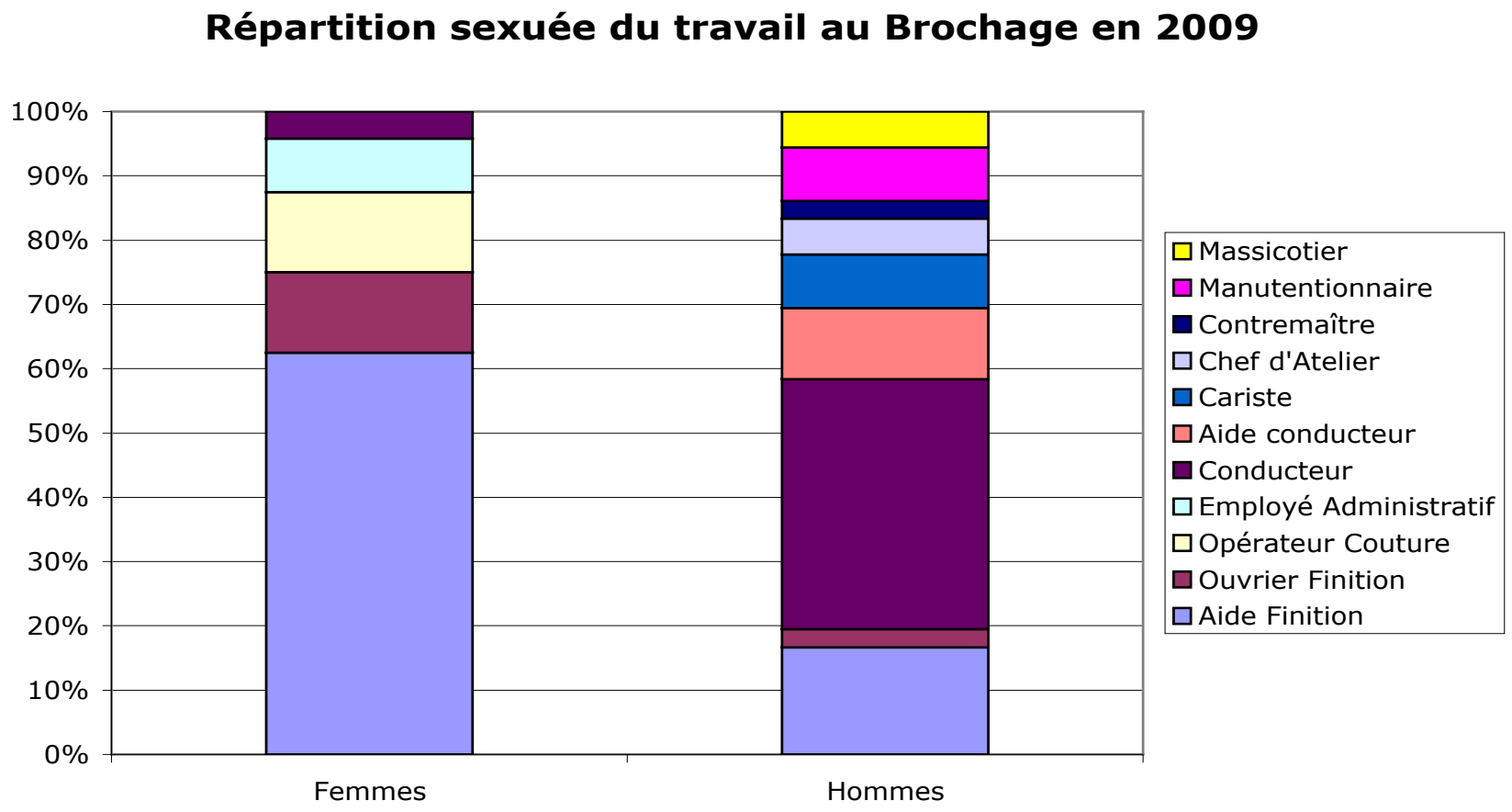
  > Des efforts

Observations du 12/01/2009:
4 000 ouv./h,
réglages délicats,
cartouches provenant des Variquicks
4 postes
Poids estimé des briques : 20kg

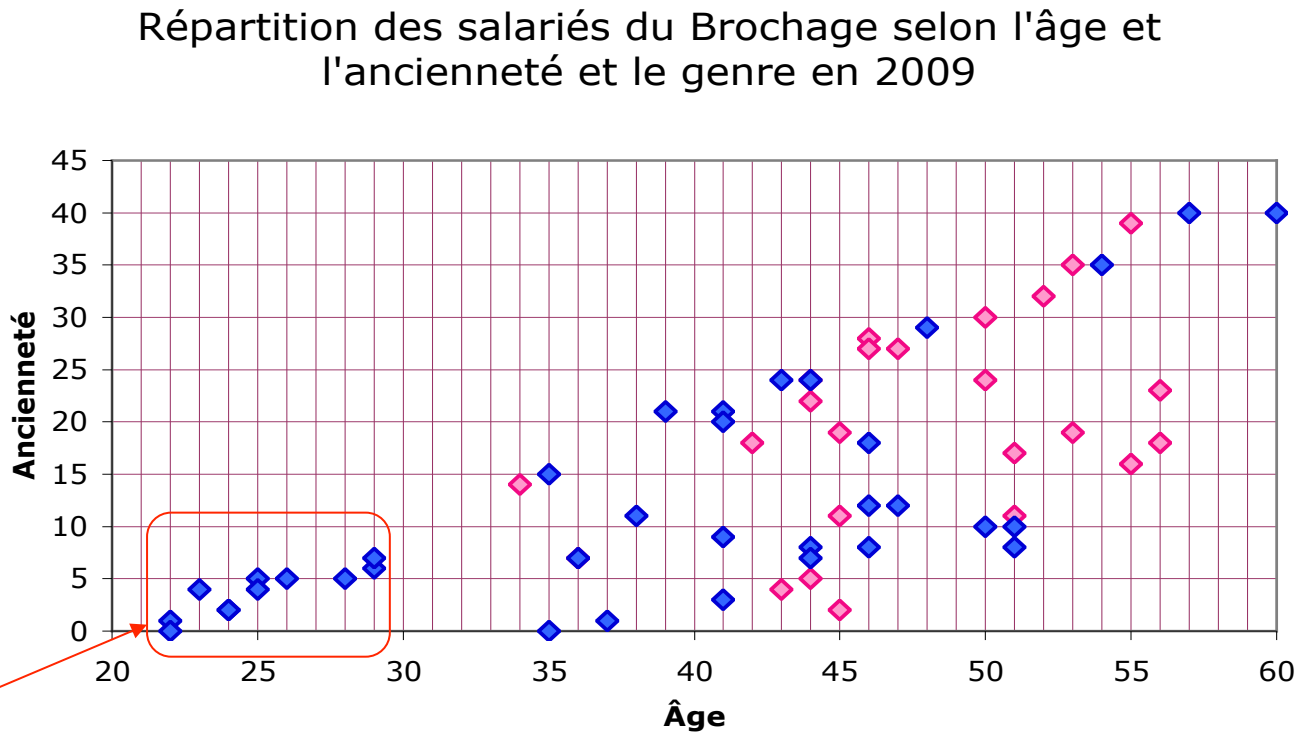
> 1 cartouche / 45"
> Soit 80 cartouches / h
> Soit 1,6t soulevée / h
> Soit **11t/équipe/opérateur** (1 hubble.j)



# HYPO 1: ORGANISATION DU TRAVAIL



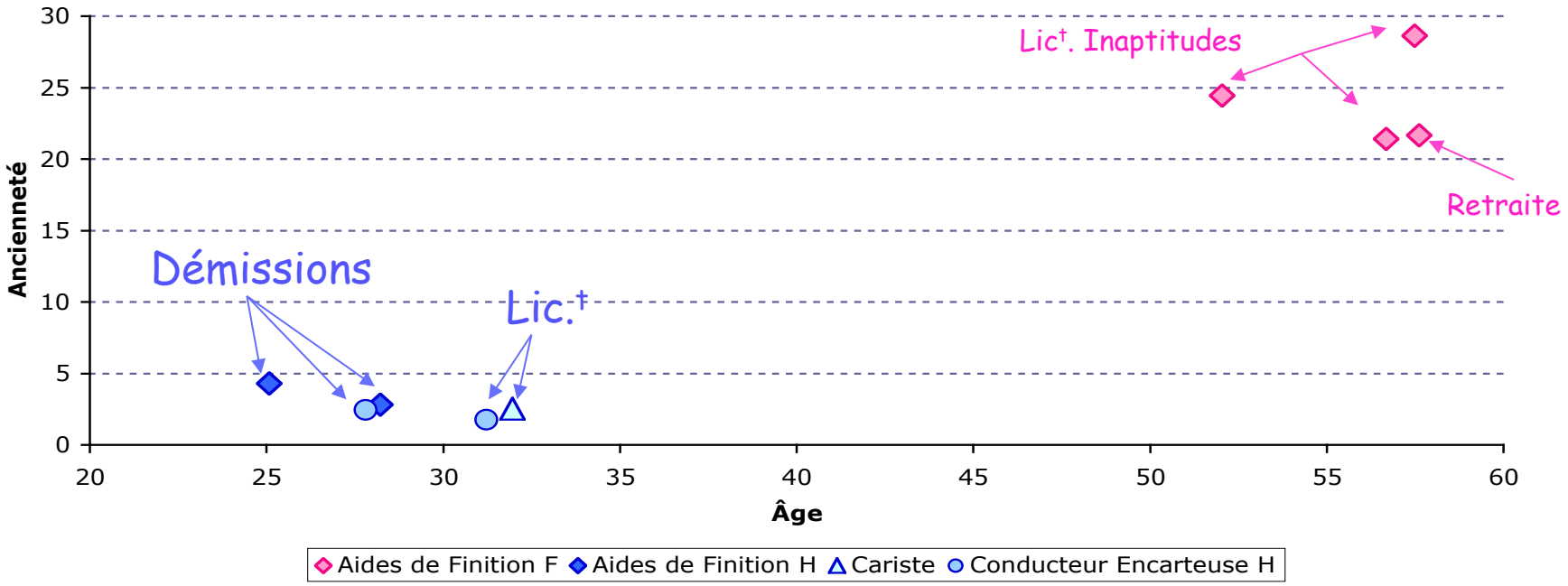
# HYPO 4: GESTION DES PARCOURS




7 conducteurs sur les 11 salariés concernés

# HYPO 4: GESTION DES PARCOURS

Répartition des sorties du Brochage selon l'âge, l'ancienneté,
le genre et le poste occupé, depuis 2004



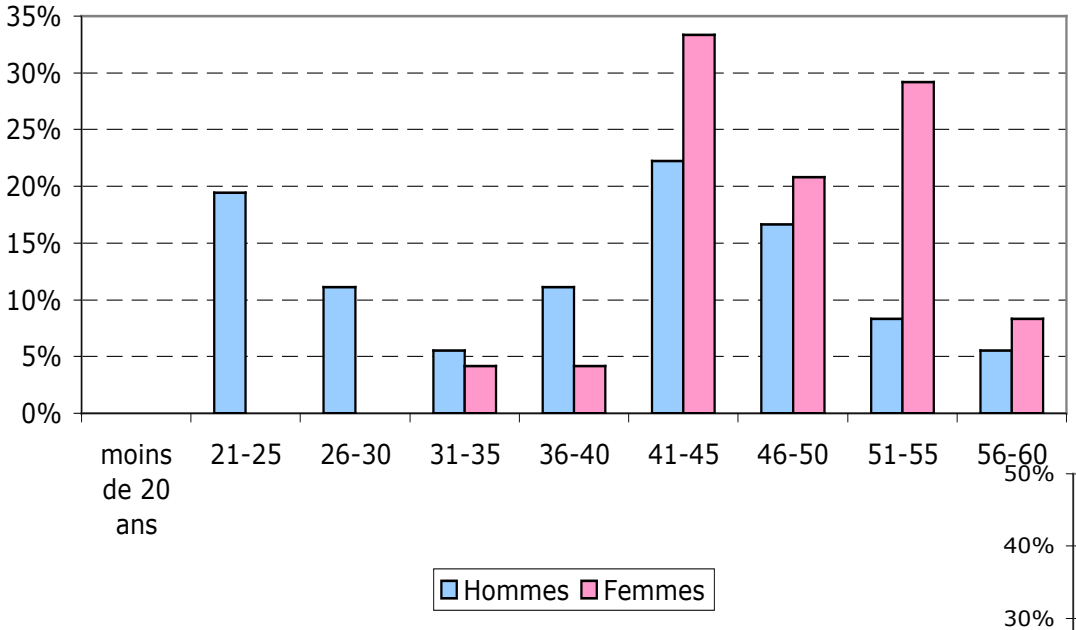

⇨ Les femmes partent à la retraite ou pour raisons de santé, avec une ancienneté forte

⇨ Les hommes partent vite

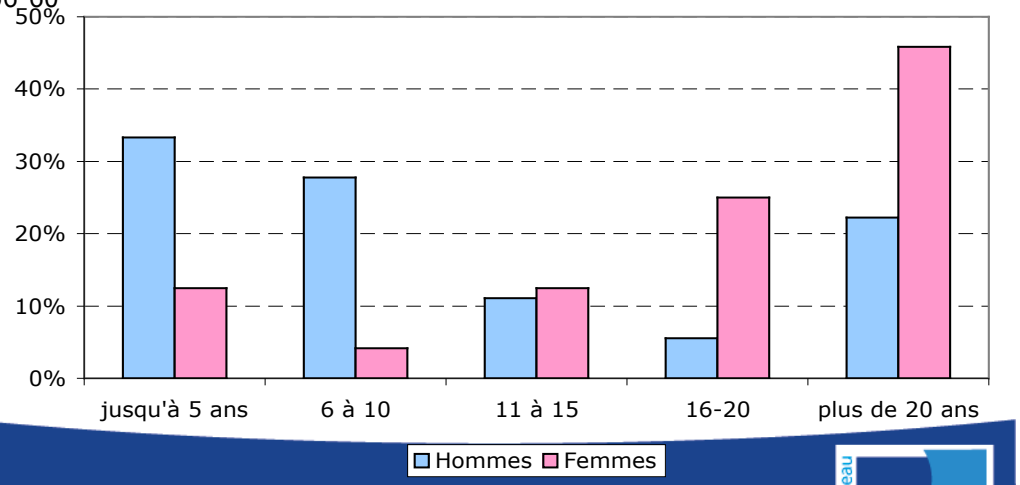
**Remarque:** Ces données font l'impasse sur un phénomène > Il existe un phénomène de turn-over important ces dernières années concernant une population plutôt masculine, recrutée pour occuper des postes de conduite de lignes. Ces derniers n'ont malheureusement « pas fait l'affaire ».

# HYPO 4: GESTION DES PARCOURS

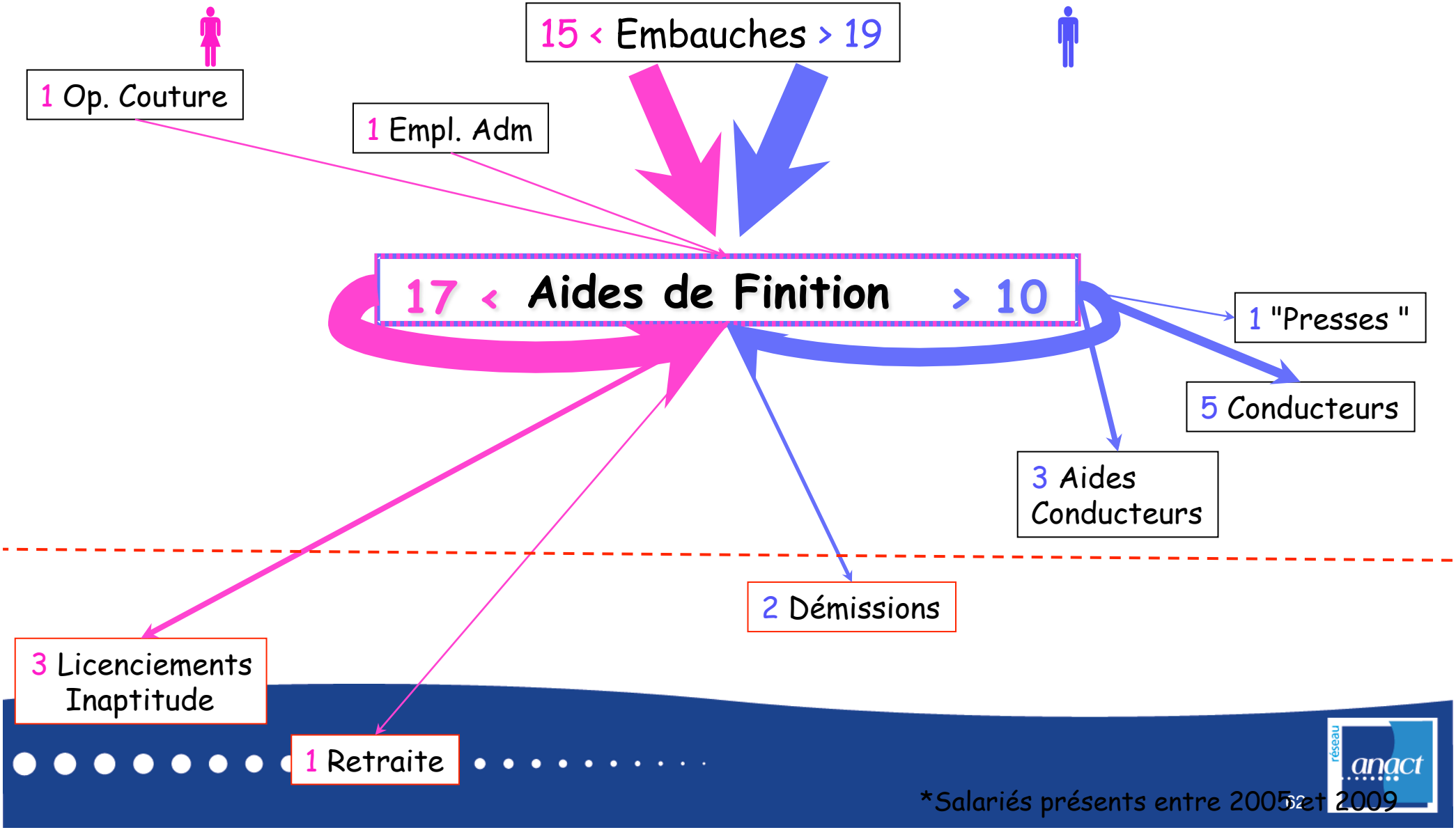
**Pyramides des âges sexuées au Brochage en 2009 - en %**




**Pyramides des Anciennetés sexuées au Brochage en 2009**



# HYPO 4: GESTION DES PARCOURS




*Salariés présents entre 2005 et 2009

# HYPO 2: CONDITIONS D'EMPLOI

2 équipes en postes (2x8; + )

1 équipe de nuit (100% )

**Les pauses:**

Présence d'un accord informel sur les pauses

> Hommes: Absence de pauses

> Femmes: Pauses obligatoires

>>> pendant les pauses des femmes, ce sont les hommes qui assurent l'alimentation des margeurs et le fonctionnement des lignes

⇨ Pose la question de l'accessibilité des femmes au poste de conducteur: de fait les femmes peuvent-elles prétendre être conductrices si elles n'ont pas le droit de prendre des pauses?

# SUITE CAS : RESTITUTION

⇨**Lors de la restitution :**

⇨Pointer la place spécifique des femmes : un discours potentiellement militant, plus entendu s'il est tenu par un intervenant homme ?

⇨Des points sensibles à mettre en lumière :
⇨Réaction émotionnelles de femmes du groupe de travail pendant la restitution
⇨ La gestion de ses propres émotions en tant qu'intervenant

⇨Le renvoi de représentations « classiques »
⇨Le renvoi de quelques éléments objectifs pour désamorcer la dérive du débat

Mais n'est-ce pas le lot potentiellement de toutes les interventions ?

# SUITE CAS: RECOMMANDATIONS

- **Pour tous, réduire la pénibilité des postes:**
  - Ne pas gérer la pénibilité via le seul aspect recrutement (adaptation de l'Homme au Travail)
  -Travailler en amont avec les fournisseurs (internes et externes) de cahiers pour limiter les sollicitations des membres supérieurs et le port de charges
  - Repenser la conception des postes de travail
  - Réduire la pénibilité du poste de massicotier

- **Pour les femmes, miser sur la reconnaissance et les parcours professionnels:**
  - Reconnaître les compétences détenues par les Aides de Finition et leur responsabilité dans le bon fonctionnement de la ligne de production
  - Permettre aux femmes d 'évoluer vers les postes d'Aide-Conducteur ou Conducteur de Machine.

# 5
# Leviers d'actions et difficultés pour l'intervention

# Dans le champ de la santé et des conditions de travail, une approche genrée pour progresser

**Pour contribuer à prévenir les phénomènes de dégradation de la santé ou d'exclusion de tous les salariés, hommes et femmes**

- **Statistiques sexuées** de santé au travail
- **Promotion de recherches** sur « Santé au travail et genre »
- **Conception des processus de travail** intégrant l'accès aux opérateurs des 2 sexes
- **Document Unique de Prévention des risques:** maternité, emplois à prédominance féminine, violences
- **Prévention des violences sexistes** et sexuelles
- **Accords RPS, Temps, Seniors, Pénibilité:** intégration du genre

# Dans le champ de l'égalité professionnelle, une approche santé pour progresser

**Pour contribuer à prévenir les phénomènes de dégradation de la santé ou d'exclusion de tous les salariés, hommes et femmes**

- **Mixité** des emplois et des activités dans les 2 sens
- **Limitation des horaires atypiques** et et développement des marges de manœuvre pour s'organiser
- **Réduction des contraintes stressantes** des emplois à prédominance féminine
- **Construction du collectif de travail** pour les emplois isolés
- **Révision des critères de mobilité** basés sur la disponibilité et l'ancienneté
- **Revalorisation des emplois à prédominance féminine** et classification
- **Indicateurs santé** dans le Rapport de Situation Comparée

# Les difficultés des intervenants en conditions de travail à s'approprier le « genre »

- Hypothèse 1 REPARTITION: Questionner et remettre en cause **l'ordre établi de la répartition** sexuée des emplois et des activités? Sortir du cadre? Perdre le statut **d'intervenant neutre**?

- Hypothèse 2 TRAVAIL: Mettre en visibilité les atteintes à la santé avec le risque **la naturalisation** des différences et de la **vulnérabilité** et qui nécessiterait de dépasser les stratégies individuelles et collectives de défense des femmes et des hommes?

- Hypothèse 3 TEMPS : Prendre en compte l'articulation des temps et le cumul des activités alors que cela relève de la **sphère privée**? Considérer le **travail domestique** comme une charge physique, mentale et émotionnelle?

- Hypothèse 4 PARCOURS: **Dénoncer les parcours déclassants ou ralentis** comme facteurs d'usure au travail et d'atteinte à la santé - alors qu'il y a perception que **l'égalité est déjà** presque là? Faire évoluer les critères de promotion alors que **l'ancienneté** est un critère pilier?

# Intérêts d'une approche genre en matière de santé et conditions de travail

**L'approche genre:**

- **remet en cause de modèle de neutralité de genre** des « travailleurs » dont le référent implicite est le masculin, la norme de « l'homme moyen »

- **enrichit l'approche égalitaire** qui nie les différences

- **prend en compte la place différente des femmes et des hommes** dans le travail et dans le hors travail

# Précautions pour une approche genre

**Mais elle doit être mise en œuvre avec des précautions:**

- une différence de traitement liée au genre n'est pas nécessairement une inégalité et peut même avoir pour **origine la préservation de la santé**

- le **danger de l'essentialisme et du naturalisme est toujours présent**: expliquer les écarts uniquement par le biologique

- le **soupçon de la discrimination positive est souvent renvoyé -** comme si genre=femmes, alors que les recommandations visent à améliorer la situation de tous

# LIVRABLES de la problématique GENRE du Réseau Anact

- **Etude et Document** « Genre et conditions de travail » 2009
- **Travail et Changement**: « Les conditions de travail ont-elles un sexe? » 2009
- **Guide**: « Mixité pour améliorer conditions de travail et performance » Mars 2011
- **Guide**: « Femmes & Hommes au Travail: Conditions de travail Mode d'emploi » Octobre 2011 Aract Basse Normandie

- A venir sur site web anact.fr
- **5 Fiches méthodologiques : Egalité et conditions de travail**
- **Supports pédagogiques** pour RFFST « Genre , santé et conditions de travail »
- …

# COMMUNICATIONS et ARTICLES de la problématique GENRE

- CHAPPERT (Florence) - "**Un regard de praticien-ne sur la prise en compte du genre par des intervenant-e-s sur le champ des conditions de travail**", ESSEC, 06/2010, 14 pages

- BABULE (Karine), CHAPPERT (Florence) - "**La mixité au travail, est-ce un levier pour l'amélioration des conditions de travail ?**", Université de CORSE, 30/09/2010, 14 pages

- CHAPPERT (Florence) - « Intervention à la Table Ronde : Famille / Boulot – Duel / Duo » - **Colloque international au CNAM : « Egalité hommes-femmes et articulation travail – famille : vers un nouveau modèle ?** 10/2010, 3 pages

- CHAPPERT (Florence) - "**Audition de Florence Chappert, Compte-rendu Délégation aux droits des femmes et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes**", ASSEMBLEE NATIONALE, 12/2010, 11 pages

- NICOT (Anne-Marie), BARADAT (Dominique), PELTIER (Eric) - **Women at work Seminar –MSD prevention - Working with Chronic Progressive Diseases: outcomes of two projects on Health at Work in France**, Bruxelles EU OSHA, 12/2010

- BABULE (Karine) et CHAPPERT (Florence) « **Genre et Temps de travail: un enjeu de santé au travail** » SASE Madrid juin 2011

# L’égalité oui,
# mais pas au prix de la santé!

## Merci à toutes
## et à tous!

anact
Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail